

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele FULLCOM s.r.o.

Employment of Handicapped People in FULLCOM s.r.o.

Student:

Petra Bartoňová

Vedoucí bakalářské práce:

JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2017

## Zadání bakalářské práce

Student:

**Petra Bartoňová**

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6208R020 Ekonomika podniku

Specializace:

03 Ekonomika a právo v podnikání

Téma:

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele  
FULLCOM s.r.o.  
Employment of Handicapped People in FULLCOM s.r.o.

Jazyk vypracování:

čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Právní úprava zaměstnávání osob se ZP
  3. Zaměstnávání osob se ZP v podmínkách zaměstnavatele FULLCOM s.r.o.
  4. Zhodnocení zaměstnávání osob se ZP
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.
- LIBERDOVÁ, Eva. *Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním znevýhodněním: teorie a praxe*. 2010. ISBN 978-80-254-7568-3.
- TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-473-5.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 18.11.2016

Datum odevzdání: 05.05.2017



Ing. Josef Kašík, Ph.D.  
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal  
děkan fakulty

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci s výjimkou některých příloh vypracovala samostatně a uvedla jsem veškerou použitou literaturu.

V Ostravě dne 26. 4. 2017

.....*Bartoňová*.....

Petra Bartoňová

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala vedoucí bakalářské práce JUDr. Janě Martiníkové, Ph.D. za ochotu, odborné vedení a cenné připomínky, kterými přispěla k vypracování bakalářské práce.

Dále bych ráda poděkovala jednatelům společnosti FULLCOM s.r.o. Ing. Martě Mičulkové a Ing. Tomášovi Mičulkovi za to, že mi umožnili ve své firmě zpracovat tuto bakalářskou práci, za vstřícný přístup a poskytnutí potřebných informací a dat k vypracování praktické části bakalářské práce.

## Obsah

1	Úvod .....	7
2	Právní úprava zaměstnávání osob se ZP .....	10
2.1	Základní pojmy .....	10
2.1.1	Osoby se ZP .....	10
2.1.2	Osoby zdravotně znevýhodněné .....	10
2.1.3	Invalidita .....	11
2.1.4	Chráněné pracovní místo .....	12
2.2	Úmluva o právech osob se zdravotním postižením.....	13
2.3	Listina základních práv a svobod .....	14
2.4	Pracovněprávní vztahy osob se zdravotním postižením upravené zákoníkem práce .....	15
2.4.1	Účastníci pracovně právních vztahů .....	15
2.4.1.1	Zaměstnanec .....	15
2.4.1.2	Zaměstnavatel .....	15
2.5	Zákon o zaměstnanosti .....	17

2.6	Další právní předpisy týkající se problematiky zaměstnávání osob se ZP.....	19
2.6.1	Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti .....	19
2.6.2	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů..	20
2.6.3	Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů .....	21
2.6.4	Nářízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře a rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek .....	22
2.6.5	Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců .....	23
2.7	Nástroje na podporu aktivní politiky zaměstnanosti .....	23
2.7.1	Rekvalifikace .....	23
2.7.2	Investiční pobídky .....	24
2.7.3	Veřejně prospěšné práce .....	26
2.7.4	Společensky účelná pracovní místa .....	26
2.7.5	Překlenovací příspěvek .....	27
2.7.6	Příspěvek na zapracování.....	28

2.7.7	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	28
2.8	Povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se ZP .....	28
2.8.1	Zaměstnávání osob se ZP .....	29
2.8.2	Odebírání výrobků nebo služeb od subjektů, které stanoví zákon.....	30
2.8.3	Odvod do státního rozpočtu .....	31
2.9	Podpora zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	33
2.9.1	Společensky účelná pracovní místa .....	33
2.9.2	Příspěvek na chráněné pracovní místo.....	34
2.9.3	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	35
2.10	Současná situace zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	36
3	Zaměstnávání osob se ZP v podmínkách zaměstnavatele FULLCOM s.r.o. ....	38
3.1	O společnosti .....	38
3.2	Vznik společnosti .....	39
3.3	Organizační struktura společnosti .....	40
3.4	Cíle a vize společnosti.....	41
3.5	Zaměstnanci společnosti .....	42



3.5.1	Náplň práce a druh práce .....	43
3.5.2	Mzdy zaměstnanců.....	45
3.5.3	Benefity pro zaměstnance .....	46
3.6	Počty zaměstnanců .....	50
3.7	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě .....	52
3.8	Nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání OZP .....	55
3.9	Dotazníkové šetření.....	57
4	Zhodnocení zaměstnávání osob se ZP.....	69
5	Závěr.....	73
	Seznam použitých zdrojů.....	76
	Seznam použitých zkratk .....	79
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce .....	80
	Seznam příloh .....	81

## 1 Úvod

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V minulosti, současnosti i do budoucna je to oblast, kterou z celospolečenského pohledu je potřeba vnímat velmi citlivě a zároveň se ji snažit uspokojivě řešit způsobem, který bude optimálně nastaven pro celou společnost. Osoby se zdravotním postižením (dále jen osoby se „ZP“) jsou skupinou, která má proti běžné populaci částečný, ale zřetelný handicap, je v podstatě znevýhodněná a má mnohem složitější a těžší pozici uplatnit se na současném pracovním trhu. Z těchto důvodů je potřebné se tomuto tématu důsledně věnovat, a to už jen proto, že osoby se ZP mají stejná práva jako ostatní lidé, a tedy i na morální a reálný nárok odpovídajícího pracovního uplatnění, což je jim zaručeno nejvyšší právní normou Ústavou České republiky.

Je potřebné tomuto tématu opravdu věnovat zvýšenou míru pozornosti, neboť vyspělost země i ekonomickou vyspělost je možno měřit různými způsoby, ale v demokratické společnosti bez prvku diskriminačního jednání s principem zachování rovnosti a solidarity. Je potřeba se vážně zamyslet nad tím, s jakým úsilím a jak kvalitně se stará společnost o jedince se zdravotním postižením. Demokratická společnost, a tou Česká republika bezpochyby je, by jim měla umožnit právo na plnohodnotný, kvalitní a srovnatelný život s ostatní částí populace, a to zejména i tím, že jim poskytne pro ně vhodné a odpovídající pracovní uplatnění a pracovní podmínky, protože pro většinu lidí k plnohodnotnému životu patří odpovídající pracovní uplatnění, které by mělo být v souladu s jejich vzděláním, schopnostmi a rovněž v neposlední řadě i zdravotním stavem. Je to pro ně přirozeným nástrojem k seberealizaci, poměřování jejich schopnosti, získávání respektu okolí a vlastní úspěšnosti a naplnění kvality jejich života. Zaměstnání je pro téměř celou část dospělé společnosti zdrojem obživy, ale kromě toho naplňuje další důležité potřeby člověka, například potřebu sebeúcty, respektu okolí, uznání ostatních, potřebu seberealizace, potřeby komunikace mimo rodinu, pocitu úspěšnosti a také pocitu plnohodnotného začlenění v pracovním kolektivu a společnosti. Každý člověk se chce cítit pozitivně, chce být užitečný, být naplněn svým zaměstnáním, ve svých zájmech, koníčcích, spokojenosti v rodinném životě. Snahou a nastavením demokratických principů v zaměstnávání

osob se zdravotním postižením může společnost pozvednout svoji prestiž, protože v moderní společnosti se společenská a sociální odpovědnost stává vizitkou její vyspělosti.

Proto se lidem se zdravotním postižením na trhu práce poskytuje přirozeně zvýšená ochrana. Tato ochrana představuje jisté zvýhodnění i pro jejich zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Garantem zvýhodnění je stát, který poskytuje takovýmto zaměstnavatelům celou řadu výhod v podobě státních příspěvků a různých forem úlev.

Bakalářská práce je složena z pěti částí včetně úvodu a závěru.

Teoretická část je věnována právní úpravě zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Obsahuje explikaci základních pojmů z této problematiky, vysvětluje práva a povinnosti zaměstnavatele osob se zdravotním postižením a rozebírá a vysvětluje možnosti příspěvků poskytovaných zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením.

V praktické části se budeme zabývat konkrétními podmínkami uplatňovanými při zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele FULLCOM s.r.o. Většina zaměstnanců společnosti jsou osoby se zdravotním postižením. Tato společnost se zabývá daňovým poradenstvím a vedením účetnictví pro podnikatelské i nepodnikatelské subjekty.

Předposlední část práce je věnována zhodnocení získaných poznatků v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením s ohledem na vyhodnocení dotazníkového šetření a dalších informací získaných ve společnosti FULLCOM s.r.o.

Cílem bakalářské práce je zhodnotit aktuální situaci zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve společnosti FULLCOM s.r.o. Hodnocení bude vycházet z analýzy právní úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením a z konkrétních dat a poznatků získaných ve společnosti FULLCOM s.r.o.

Pro naplnění cíle práce budou využity zejména tyto metody: abstrakce, indukce, dedukce, komparace a dotazníkové šetření.

## **2 Právní úprava zaměstnávání osob se ZP**

### **2.1 Základní pojmy**

#### **2.1.1 Osoby se ZP**

Pod pojmem osoba se ZP si každý z nás může představit odlišné aspekty, které jsou spojeny s touto skupinou obyvatel. Zdravotní postižení musíme vnímat jako určitý handicap zdravotního stavu člověka. Existuje mnoho různých důvodů, proč je člověk zdravotně postižen. Ke zdravotnímu postižení může dojít následkem např.: úrazu, onemocnění, dědičnosti, případně vrozenou vadou.

Mezi osoby se ZP patří osoby dlouhodobě fyzicky, duševně, mentálně nebo smyslově postižené, jimž v přímém kontaktu s různými překážkami může tento handicap bránit zapojení se do společnosti. <sup>1</sup>

Osoby se ZP, a to fyzickým nebo duševním, jsou osoby, které jsou uznány invalidními bez ohledu na stupeň invalidity, který je jim přiznán. Těmto osobám se poskytuje zvýšená ochrana na pracovním trhu. Za osoby se ZP se považují také osoby, které již nejsou uznány jako invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne posouzení. <sup>2</sup>

Pojem osoba se ZP byl do českého práva zaveden až zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

#### **2.1.2 Osoby zdravotně znevýhodněné**

Osobou zdravotně znevýhodněnou se rozumí fyzická osoba, která má plné předpoklady pro výkon pracovní činnosti, ale je potřeba jí vhodně upravit pracovní prostředí, pracovní dobu a další pracovní podmínky se zřetelem na její dlouhodobě trvající nepříznivý zdravotní stav.

---

<sup>1</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením*. [online]. [cit. 2017-03-22]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva\\_CJ\\_rev.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva_CJ_rev.pdf)

<sup>2</sup> TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. Praha: Linde Praha, 2014. ISBN 9788072019380.

Za dlouhodobě trvající nepříznivý zdravotní stav se považuje zdravotní stav, který přetrvává déle než jeden rok a značně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a ty omezují schopnost pracovního uplatnění.<sup>3</sup> Zaměstnavateli, který poskytne práci OZZ jsou poskytovány následující příspěvky:

- příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se ZP,
- příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě,
- zaměstnance, který je OZZ, může zaměstnavatel započítat pro účely plnění povinného podílu zaměstnávání osob se ZP.<sup>4</sup>

### 2.1.3 Invalidita

Invaliditu chápeme jako sociální událost, která spočívá v dlouhodobé ztrátě pracovní schopnosti, která je způsobena nepříznivým zdravotním stavem a jejímž následkem je způsobeno ekonomické oslabení osoby.<sup>5</sup>

Od 1. ledna 2010 se již nerozlišuje invalidita částečná a invalidita úplná, ale rozlišujeme invaliditu podle stupňů. Invalidita třetího stupně je invalidita úplná, za invaliditu druhého a prvního stupně je považována invalidita částečná.

U invalidity třetího stupně je pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti snížen alespoň o 70 % nebo se připouští skutečnost, že osoba je schopna kvůli svému ZP vykonávat soustavnou výdělečnou činnost jen za zcela mimořádných podmínek. Invalidita druhého stupně je určena poklesem schopnosti vykonávat soustavnou výdělečnou činnost nejméně o 50 %,

---

<sup>3</sup> ASOCIACE ZAMĚSTNAVATELŮ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH ČR. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (2016)*. [online]. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: <http://www.azzp.cz/zakon/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti-2016>

<sup>4</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Tisková zpráva*. [online]. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/19978/TZ\\_080115a.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/19978/TZ_080115a.pdf)

<sup>5</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. ISBN 978-80-7418-022-4.

avšak nejvíce o 69 %. Za invaliditu prvního stupně se považuje pokles soustavně vykonávat výdělečnou činnost nejméně o 35 % a nejvíce o 49 %.<sup>6</sup>

#### **2.1.4 Chráněné pracovní místo**

Chráněné pracovní místo je pracovní místo, které zřídí zaměstnavatel na základě písemné dohody s ÚP pro osobu se ZP. Toto pracovní místo musí být obsazeno nejméně po dobu 3 let ode dne, který byl sjednán v dohodě. Na zřízení takového místa poskytuje ÚP finanční příspěvek. Tento finanční příspěvek je poskytován maximálně do výše osminásobku průměrné mzdy za první až třetí kvartál předcházejícího roku v ČR. V případě, že zaměstnavatel zaměstnává osobu s těžším ZP, příspěvek je poskytován, maximálně do výše dvanáctinásobku průměrné mzdy. V případě, že zaměstnavatel zřizuje více jak 10 pracovních míst, je tento příspěvek poskytován ve výši deseti násobku průměrné mzdy na jedno chráněné pracovní místo a v případě, že se jedná o osoby s těžším ZP, činí příspěvek čtrnáctinásobek průměrné mzdy na jedno chráněné pracovní místo.<sup>7</sup>

Žádost o příspěvek na vytvoření takového místa musí obsahovat určité náležitosti, jako jsou identifikace zaměstnavatele, sídlo a předmět podnikání. K žádosti je třeba dodat pracovní náplň těchto míst a jejich počet, dále potvrzení, zda zaměstnavatel nemá nějaké závazky vůči státu, a to v případě pojistného na sociální pojištění, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Žádost musí dále obsahovat potvrzení od místně příslušné daňové správy o možných daňových nedoplatecích a potvrzení o vedení účtu u peněžního ústavu.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Invalidní důchody*. [online]. [cit. 2017-3-24]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>

<sup>7</sup> § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>8</sup> Část druhá vyhlášky č.518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

## 2.2 Úmluva o právech osob se zdravotním postižením

Dne 13. prosince 2006 byla v New Yorku přijata Úmluva o právech osob se ZP.

Česká republika podepsala Úmluvu v New Yorku dne 30. března 2007. Úmluva vstoupila v platnost podle článku 45 odst. 2 dne 28. října 2009. Účelem úmluvy je podporovat, chránit a zajišťovat plné a rovné užívání všech lidských práv, a to i základních lidských práv a svobod všech osob se ZP a také podporovat úctu k jejich přirozené důstojnosti.<sup>9</sup>

Mezi obecné zásady Úmluvy o právech osob se ZP patří: respektování důstojnosti, dále nezávislost, která zahrnuje svobodu volby, samostatnost, nediskriminaci, zapojení do společnosti, respektování odlišností osob se ZP, rovnost příležitostí, rovnoprávnost mužů a žen.<sup>10</sup>

Státy, které se ztotožňují s touto úmluvou, uznávají právo na práci osob se ZP stejně, jako ostatním osobám bez ZP. Je to zejména právo žít se svobodně zvolenou prací, přijatou svobodně na trhu práce, a to v pracovním prostředí, které je otevřené pro osoby se ZP. Státy, které se ztotožňují s touto úmluvou, zabezpečují a realizují právo na práci také pro osoby, u kterých dojde v průběhu zaměstnání ke ZP.

Přijetím příslušných opatření s cílem zákazu diskriminace osob se ZP, a to ve všech formách zaměstnávání včetně podmínek, na jejichž základě dochází k přijetí zaměstnance, odchodu zaměstnance a bezpečnosti práce, je nutné zabezpečit rovnoprávné pracovní podmínky pro osoby se ZP, včetně rovných příležitostí, rovného odměňování za vykonanou práci. Zabezpečit právo na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, a to i na ochranu při obtěžování. Zajistit, aby osoby se ZP mohly uplatňovat své pracovní a odborné znalosti stejně jako ostatní zaměstnanci. Umožnit osobám se ZP přístup k poradenské činnosti ke službám zprostředkování

---

<sup>9</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením*. [online]. [cit. 2017-02-24]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/28419>

<sup>10</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením*. [online]. [cit. 2017-02-24]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva\\_CJ\\_rev.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva_CJ_rev.pdf)



práce a přístup k odbornému vzdělávání. Podporovat pracovní příležitosti, to i při hledání, získávání nebo udržení pracovního místa. Podporovat jejich příležitosti k samostatné výdělečné činnosti, k samostatnému podnikání apod. Podporovat a zabezpečit zaměstnávání osob se ZP ve veřejném sektoru. Samozřejmě podporovat zaměstnávání osob se ZP i v soukromém sektoru prostřednictvím účinných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zajistit, aby osobám se ZP byla poskytnuta dostatečná úprava jejich pracoviště. Podporovat pracovní a profesní rehabilitaci osob se ZP stejně jako u ostatních osob.

### **2.3 Listina základních práv a svobod**

Listina základních práv a svobod je tedy součástí ústavního pořádku ČR. Ustanovení o pracovních podmínkách je zahrnuto ve dvou ustanoveních Listiny základních práv a svobod. První ustanovení se věnuje obecně pracovním podmínkám a druhé je zaměřeno na ochranu specifických kategorií osob.<sup>11</sup>

Podle listiny základních práv a svobod, a to konkrétně podle článku 3 odstavce 1 jsou základní práva uplatňována pro všechny občany bez rozdílů. Stejná práva jsou zaručována např. lidem různé rasy, barvy pleti, neexistuje rozdíl v pohlaví, a to vše platí i pro osoby se ZP. Všichni občané České republiky mají rovnocenné postavení ve společnosti.<sup>12</sup>

Obecné ustanovení v Článku 26 odst. 1, že každý občan má právo na práci a svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, platí pro všechny občany stejně, tudíž i pro osoby se ZP.

Se specifickým ustanovením, které se týká osob se ZP, se setkáme v Listině základních práv a svobod ve Čtvrté hlavě Listiny, konkrétně v článku 29. *„Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu při práci a na zvláštní pracovní podmínky.*

---

<sup>11</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. ISBN 978-80-7418-022-4.

<sup>12</sup> Čl. 3 zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

*Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.*“<sup>13</sup>

## **2.4 Pracovněprávní vztahy osob se zdravotním postižením upravené zákoníkem práce**

Pracovněprávními vztahy nazýváme společenské vztahy, které jsou upraveny pracovním právem. Obecně zákoník práce upravuje pracovní vztahy zaměstnavatelů, zaměstnanců, pracovní dobu, výpovědní lhůtu, pracovní smlouvu, práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů.

### **2.4.1 Účastníci pracovně právních vztahů**

Účastníci právních vztahů mají svá práva a povinnosti. V pracovním právu se jedná o zaměstnavatele a zaměstnance.

#### **2.4.1.1 Zaměstnanec**

Zaměstnancem je fyzická osoba, která závazně vykonává práci na základě pracovně právního vztahu pro zaměstnavatele. Takovou práci nemůže vykonávat nezletilá osoba mladší patnácti let nebo nezletilá osoba, která ještě neukončila povinnou školní docházku. Pro zaměstnance platí povinnost vykonávat tuto činnost osobně, nelze ji vykonávat v zastoupení.<sup>14</sup>

#### **2.4.1.2 Zaměstnavatel**

Zaměstnavatelem může být fyzická nebo právnická osoba, která se zavázala vykonávat závislou práci v základním pracovněprávním vztahu. Pokud je zaměstnavatelem fyzická osoba, má právní osobnost již od svého narození do své smrti. V tomto případě nabývá způsobilosti být zaměstnavatelem svým narozením a tuto skutečnost pozbývá svou smrtí. Naopak právnická osoba může být v základním pracovním vztahu pouze zaměstnavatelem, nemůže být

---

<sup>13</sup> Čl. 29 zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České Republiky.

<sup>14</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. ISBN 9788074002830.

zaměstnancem. Dle § 20 občanského zákoníku je právnická osoba tzv. organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost.<sup>15</sup>

Zákoník práce se dotýká i zaměstnávání osob se ZP. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a nesmí existovat jakákoliv diskriminace.

Osoba se ZP je dle zákoníku práce považována za normálně pracujícího zaměstnance s menší odchylkou. Je potřeba vyrovnávat nevýhody osob se ZP, které vznikají z jejich pozice. Za diskriminaci se nepovažuje omezení, které je předpokladem pro výkon této práce.<sup>16</sup>

V zákoníku práce o tomto pojednává § 16, ve kterém se píše že, zaměstnavatelé jsou povinni zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud se to týká jejich pracovních podmínek, odměny za práci a o odbornou přípravu nebo se jedná o příležitost postoupit na karierním žebříčku.<sup>17</sup>

Dále je v pracovních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace, do které zahrnujeme přímou a nepřímou diskriminaci, jakékoliv obtěžování, včetně sexuálního obtěžování nebo pronásledování. To zahrnuje i jakékoliv nabádání k diskriminaci. Avšak za diskriminaci nepovažujeme rozdílné zacházení, pokud to vyplývá z pracovní povahy.

Podle § 103 odst. 5 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen pro zaměstnance, který je osobou se ZP, zajišťovat na své náklady úpravu pracovního prostředí, a to především úpravu pracoviště, zřízení chráněných pracovních míst. Musí zaškolit tyto zaměstnance a musí dbát na zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich povolání.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. ISBN 9788074002830.

<sup>16</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi*. Praha: Grada, 2009-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4037-9.

<sup>17</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. ISBN 9788074002830.

<sup>18</sup> § 103 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákoník práce se odkazuje na další povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání osob se ZP na jiný právní předpis. Tímto právním předpisem je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kterému je věnována následující kapitola zákona o zaměstnanosti.

## **2.5 Zákon o zaměstnanosti**

Od 1. října 2014 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jeho úkolem bylo spojit do jedné ucelené právní normy zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákon o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky v oblasti zaměstnanosti, ale především jeho hlavním záměrem bylo změnit tehdejší právní úpravu. Bylo třeba dopracovat právní předpisy tak, aby byly kompatibilní s právem Evropské unie. Jedná se o základní normu České republiky, která upravuje zaměstnávání osob se ZP a jejich postavení na trhu práce. Definiuje osoby se ZP, jejich možné začlenění na trhu práce, a možnosti a výhody zaměstnavatelů, kteří budou zaměstnávat osoby se ZP.

Zabývá se právy a povinnostmi zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se ZP. Povinnostmi plnění povinného podílu, jak v podobě zaměstnávání osob se ZP, tak odebíráním výrobků nebo služeb od subjektů, které určuje tento zákon až po odvod do státního rozpočtu a také problematikou chráněných pracovních míst. Zákon se rovněž zaměřuje na aktivní politiku zaměstnanosti, kam patří i nástroje pro zaměstnávání osob se ZP. V §4 je zmínka o rovném zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, je zakázána jakákoliv diskriminace z důvodu zdravotního stavu, tedy jakákoliv diskriminace osob se ZP.<sup>19</sup>

Dle § 33 zákona o zaměstnanosti je nutno věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, kteří zvýšenou péči pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.

<sup>20</sup> § 33 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

V zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 je věnována jeho třetí část zaměstnávání osob se ZP, která upřesňuje další povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání těchto osob.

Dle § 67 je povinnost poskytovat zvýšenou ochranu osobám se zdravotním postižením na trhu práce. Podle tohoto zákona jsou osoby se ZP ty, které uzná orgán sociálního zabezpečení za invalidní ve třetím stupni, nebo v první a druhém stupni.<sup>21</sup> Podle § 68 vede ÚP evidenci těchto osob a poskytuje jim služby. V této evidenci vede ÚP informace o omezení v jejich pracovních schopnostech. Údaje o tom, z jakého důvodu byla tato osoba uznána osobou se ZP, dále vede údaje o pracovní rehabilitaci těchto osob.<sup>22</sup>

Podle § 69 odst. 1 mají osoby se ZP právo na pracovní rehabilitaci, tu zajišťuje ÚP. Pracovní rehabilitace je potřebná činnost k získání nebo udržení pracovního místa. Pracovní rehabilitace zahrnuje poradenskou činnost při volbě povolání nebo při volbě zaměstnání. Zahrnuje např. i zprostředkování pracovního místa, udržení nebo změnu zaměstnání. ÚP sestaví tzv. individuální plán, který musí být přizpůsoben možnostem osoby se ZP,<sup>23</sup> § 69 až 74 se zabývají formálními náležitostmi souvisejícími s pracovní rehabilitací a rekvalifikací osob se ZP.<sup>24</sup>

Podle § 73 odst. 1 zákona o zaměstnanosti může ÚP zaměstnavateli, který uskutečňuje na svém pracovišti přípravu k práci osob se ZP uhradit náklady s přípravou spojené, pokud tedy zaměstnavatel uskutečňuje přípravu k práci osob se ZP uzavírá písemnou dohodu s ÚP, která musí obsahovat tyto náležitosti: identifikační údaje všech účastníků, náplň a délku takovéto přípravy, způsob úhrady a výši nákladů spojených s přípravou, čas po který bude práce prováděna pod neustálým dozorem, způsob kontroly podmínek, které si strany ujednaly, podmínky a termín úhrady nákladů, způsob, jakým se ověří získané znalosti a dovednosti, ujednání o vypovězení této dohody a závazek, že zaměstnavatel uhradí veškeré náklady sám

---

<sup>21</sup> § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>22</sup> § 68 odst. 1 zákona č. 435 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>23</sup> § 69 zákona č. 435 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>24</sup> § 69 až 74 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

nebo alespoň jejich poměrnou část, jestliže nedodrží sjednané podmínky. Dohodu o přípravě k práci lze uzavřít i s právnickou osobou.<sup>25</sup>

Zákon o zaměstnanosti dále charakterizuje v § 75 až 77 chráněné pracovní místo. Chráněné pracovní místo je tedy pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se ZP, a to na základě písemné dohody s ÚP.<sup>26</sup> Dále se zákon zabývá poskytováním příspěvků při zaměstnávání osob se ZP, a to podle § 78.<sup>27</sup> Dále § 81 uvádí povinnosti zaměstnavatele zaměstnávat osoby se ZP, který zaměstnává více jak 25 zaměstnanců. Ve své páté části se zákon zabývá problematikou aktivní politiky zaměstnanosti, a to zejména opatřeními ke snížení nezaměstnanosti osob se ZP a jednotlivými nástroji, které napomáhají ke snížení nezaměstnanosti.<sup>28</sup> V § 139 a 140 je definováno, která jednání se považují za přestupek nebo správní delikt a jsou stanoveny peněžité sankce při porušení nebo nedodržení povinností zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se ZP. Správním deliktem je nevedení evidence zaměstnaných osob se ZP nebo nevedení pracovních míst pro tyto osoby vyhrazené nebo nesplnění povinnosti zaměstnávat tyto osoby podle § 81.<sup>29</sup>

## **2.6 Další právní předpisy týkající se problematiky zaměstnávání osob se ZP**

### **2.6.1 Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, její první část se zabývá individuálním plánem pracovní rehabilitace, druhy nákladů, které hradí ÚP a způsobem jejich úhrady.<sup>30</sup> Ve druhé části vyhlášky je definováno CHPM, druhy provozních nákladů CHPM k účelům úhrady těchto nákladů ÚP, dále druhy provozních nákladů u chráněných pracovních míst pro osoby samostatně výdělečně činné a dále je ve druhé části vyhlášky upraven způsob poskytování příspěvku.<sup>31</sup> Třetí část vyhlášky je věnována příspěvku

---

<sup>25</sup> § 73 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>26</sup> § 75 až 77 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>27</sup> § 78 až 80 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>28</sup> § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>29</sup> § 139 a 140 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>30</sup> Část 1. vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>31</sup> Část 2. vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě. Konkrétně se zaměřuje na výpočet průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP.<sup>32</sup> Čtvrtá část vyhlášky je věnovaná výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočtu plnění povinného podílu.<sup>33</sup> Pátá část vyhlášky se zabývá charakteristikami poradenských činností, formami poradenství a druhy nákladů hrazených ÚP. Její šestá část je věnována příspěvkům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, zde např. patří: (veřejně prospěšné práce, společensky účelná místa a příspěvek na zapracování).<sup>34</sup>

## **2.6.2 Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů**

Skutečnost, že je zaměstnanec osobou se ZP, je zohledněna i v předpisech o daních. Dle § 35 odst. 1 se poplatníkům, fyzickým a právnickým osobám snižuje daň za zdaňovací období o:

- částku 18 000 Kč za každého zaměstnance, který je osobou se ZP, výjimkou je, pokud se jedná o zaměstnance s těžším zdravotním postižením a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců podle odstavce 2 desetinné číslo,<sup>35</sup>
- částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců podle odstavce 2 desetinné číslo.<sup>36</sup>

---

<sup>32</sup> Část 4. vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>33</sup> Část 4. vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>34</sup> Část 5. a 6. vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>35</sup> § 35 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>36</sup> § 35 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

### 2.6.3 Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění je invalidní důchod poskytován na základě tří skupin invalidity. Jedná se o invaliditu prvního stupně, do této skupiny jsou zařazeni pojištěnci, u nichž poklesla pracovní schopnost nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %. Invalidita druhého stupně je uznána za předpokladu, že pracovní schopnost pojištěnce poklesla nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 % a invalidita třetího stupně je dána poklesem pracovní schopnosti nejméně o 70 %.<sup>37</sup> Pracovní schopností se pro tyto účely rozumí, schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost, která odpovídá jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, dále se v těchto případech přihlíží na dosažené vzdělání, pracovní zkušenosti a znalosti a k předchozím zaměstnáním. Poklesem pracovních schopností se tedy rozumí snížení výše uvedených schopností. Při určování poklesu pracovních schopností se vychází ze zdravotního stavu této osoby, doloženého potřebnými vyšetřeními.<sup>38</sup> Dále se bere na zřetel, zda jde o stav, který ovlivňuje trvale schopnost k výkonu práce, jestli se jedná o trvalý a ustálený stav, zda je osoba smířena a přizpůsobena na svůj zdravotní stav a jestli je pojištěnec schopný rekvalifikace na jinou výdělečnou činnost než doposud vykonával. Pokles pracovních schopností pojištěnce se určuje v procentuální míře, ale musí být zachována zásada celých čísel.<sup>39</sup>

Dle § 40 zákona č. 155/ 1995 Sb., o důchodovém pojištění je stanovena potřebná doba pojištění k přiznání nároku na invalidní důchod. Do 20 let věku je to méně než jeden rok, od 20 let do 22 let právě jeden rok, od 22 do 24 let dva roky, od 24 do 26 let tři roky, od 26 do 28 let čtyři roky a nad 28 let 5 let. Tato potřebná doba se zjišťuje z období před vznikem invalidity, jestliže se jedná o osobu ve věku nad 28 let, zjišťuje se z období posledních deseti roků před vznikem invalidity. Pokud se jedná o pojištěnce, který je starší 38 let, dá se tato podmínka považovat za splněnou, pokud tato doba pro nárok na invalidní důchod byla získána

---

<sup>37</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-473-5.

<sup>38</sup> § 39 odst. 3 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

<sup>39</sup> § 39 odst. 4 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.



v posledních 20 letech před vznikem invalidity. Za splněnou dobu hrazení pojištění se považuje doba 10 let.<sup>40</sup>

Podle § 41 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění se výše invalidního důchodu určuje podle základní výměry a procentní výměry. Základní výměra je dána pevnou částkou, která činí 2 440 Kč měsíčně a procentní výměra za každý celý rok doby pojištění je určována podle invalidního stupně. Pro invaliditu prvního stupně je to 0,5 % výpočtového základu za měsíc. U invalidity druhého stupně činí procentuální sazba 0,75 % výpočtového základu za jeden měsíc a při invaliditě třetího stupně je procentuální sazba ve výši 1,5 % výpočtového základu za jeden měsíc.<sup>41</sup>

#### **2.6.4 Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře a rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek**

V tomto nařízení vlády se stanovuje výše hmotné podpory zaměstnavateli na vytváření nových pracovních míst a stanovuje se výše hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-473-5.

<sup>41</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-473-5.

<sup>42</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nařízení vlády*. [online]. [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/21517/vi\\_2015\\_35085\\_p1.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/21517/vi_2015_35085_p1.pdf)

### **2.6.5 Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců**

Tato vyhláška stanovuje formy rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců a stanovuje náklady rekvalifikace. Z této vyhlášky vychází i rekvalifikace osob se ZP.<sup>43</sup>

## **2.7 Nástroje na podporu aktivní politiky zaměstnanosti**

Právní řád České republiky má dostatečné množství nástrojů na podporu zaměstnávání osob se ZP. Tyto nástroje mají především motivační charakter a mají svůj ekonomický význam. Jsou dostupné, jak pro malé a střední firmy, tak i pro velké společnosti. Některé z těchto nástrojů jsou založeny na absenci nákladů společnosti, u nich přebírá zodpovědnost stát. Mezi tyto nástroje patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.<sup>44</sup>

### **2.7.1 Rekvalifikace**

Rekvalifikace je vlastně zvýšení a získání nové kvalifikace. Jedná se o získání nových dovedností a poznatků ve své profesi. Rekvalifikace, může být i získání kvalifikace osobou, která neměla kvalifikaci v žádné oblasti. Při určování plánu rekvalifikace se vychází z těchto

---

<sup>43</sup> MINISTERSTVI PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Vyhláška*. [online]. [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/v\\_519\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/v_519_2004)

<sup>44</sup> § 104 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

informací: z dosavadní kvalifikace, ze zdravotního stavu, ze schopností a zkušeností osoby se ZP, u které má být uplatňována rekvalifikace. Pro osoby se ZP mohou být organizovány specializované rekvalifikační kurzy, které se řídí § 108 zákona o zaměstnanosti.<sup>45</sup>

Rekvalifikace je pak uskutečňována na základě dohody s ÚP a zájemcem o zaměstnání. Náklady spojené s rekvalifikací následně hradí ÚP a může zájemci přiznat také příspěvek na úhradu prokazatelně nutných nákladů spojených s dosažením rekvalifikace. Rekvalifikaci zajišťuje příslušný ÚP. Dohoda o rekvalifikaci musí být vždy uzavřena písemně a musí obsahovat povinné náležitosti, které jsou uvedeny v § 109 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.<sup>46</sup>

### 2.7.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti v ČR a jsou upraveny zákonem č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách. Touto cestou se hmotně podporuje zaměstnavatel, kterému byl dán příslib o investiční pobídce.

Podporovány jsou nově vytvořená pracovní místa, rekvalifikace nebo školení nových pracovníků.<sup>47</sup> Školením se myslí jak teoretické, tak praktické vzdělávání, získávání nových znalostí a dovedností pro nové pracovní příležitosti, které odpovídají požadavkům zaměstnavatele. Hmotná podpora se zaměstnavateli poskytuje na vytváření nových pracovních pozic za předpokladu, že v územní oblasti, kde se vytváří nová pracovní místa, je průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí předcházejícího období nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Do konečného počtu nově vytvářených míst se zahrnují místa ode dne, kdy byl předložen záměr pro získání investiční pobídky. Částečná podpora na úhradu nákladů na školení nebo rekvalifikaci zaměstnanců může být zaměstnavateli poskytnuta za předpokladu, že průměrná míra nezaměstnanosti v daném území je za dvě

---

<sup>45</sup> § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>46</sup> § 109 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>47</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.

ukončená pololetí předcházejícího období nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, tak jako to bylo u vytváření nových pracovních míst. Do konečného počtu rekvalifikovaných nebo školených zaměstnanců se také zahrnují zaměstnanci od dne předložení záměru.<sup>48</sup>

Obě tyto podpory poskytuje místně příslušné pracoviště ÚP. Získání příspěvku je podmíněno uzavřením dohody o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst. Dohoda musí splňovat určité náležitosti jako jsou identifikační údaje účastníků dohody, počet a profesní struktura pracovních míst, která se vytvářejí, datum, do kterého musí být místa obsazena, druhy nákladů, na které se poskytuje hmotná podpora, částka a termín poskytnutí podpory, způsob jak se bude ověřovat plnění podmínek, způsob a zúčtování podpory, závazek zaměstnavatele, že vrátí hmotnou podporu pokud ji nevyčerpá v stanovené lhůtě nebo pokud mu byla neprávem poskytnuta jeho vinou, závazek zaměstnavatele, že vrátí podporu pokud mu byla poskytnuta v období 1 roku přede dnem nabytí právní moci a ujednání o vypovězení dohody.<sup>49</sup> Dohoda o poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců musí obsahovat tyto náležitosti: identifikační údaje účastníků dohody, počet zaměstnanců, kteří budou školeni nebo rekvalifikováni, náplň školení nebo rekvalifikace, způsob a dobu jejího zabezpečení, odhadovanou výši nákladů, termín do kterého bude ujednaný počet zaměstnanců rekvalifikován nebo vyškolen, druhy nákladů, částku a termín podpory, způsob jakým bude ověřeno plnění dohody, způsob a termín zúčtování podpory, závazek zaměstnavatele, že pokud nevyčerpá podporu do dohodnutého data musí vrátit podporu a nebo jestli mu byla poskytnuta podpora ve větší výši než bylo sjednáno a je to jeho zavinění, závazek zaměstnavatele vrátit podporu pokud mu byla poskytnuta v období 1 roku přede dnem nabytí právní moci a ujednání o vypovězení dohody.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> § 111 odst. 3, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>49</sup> § 111 odst. 6, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>50</sup> § 111 odst. 7, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

### 2.7.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se podle § 112 zákona o zaměstnanosti rozumí časově omezené pracovní příležitosti, které jsou zaměřeny zejména na údržbu veřejného prostranství, dále na úklid a údržbu veřejných budov, údržbu komunikací nebo na jiné činnosti zaměřené na prospěch obce nebo státních či obdobných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, lze i opakovaně. Tyto pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s ÚP, který může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Tento příspěvek se může poskytnout až do výše skutečně vynaložených nákladů na mzdy nebo platy zaměstnance, který tuto činnost vykonává, a to i včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu pojistného zaměstnance.<sup>51</sup>

### 2.7.4 Společensky účelná pracovní místa

Podle § 113 zákona o zaměstnanosti se těmito místy označují pracovní místa, která zaměstnavatel vytváří na základě dohody s ÚP a dosazuje na tyto pozice uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným místem může být i pracovní místo, které zřídil uchazeč o zaměstnání za účelem samostatné výdělečné činnosti.<sup>52</sup> Na vytvoření těchto míst může být ÚP poskytnut příspěvek. Výše příspěvku se určuje podle míry nezaměstnanosti v daném okrese. Pokud míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR, příspěvek je poskytován maximálně do výše čtyřnásobku průměrné mzdy v ČR za první až třetí kvartál předchozího roku, pokud je zaměstnavatelem v rámci jedné dohody zřizováno více než 10 pracovních míst, činí výše příspěvku na jedno vytvořené společensky účelné pracovní místo maximálně šestinásobek průměrné mzdy. Pokud je míra nezaměstnanosti v daném okrese stejná jako míra nezaměstnanosti v ČR nebo pokud je dokonce vyšší, činí příspěvek na společensky účelné

---

<sup>51</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.

<sup>52</sup> § 113 odst. 1 zákona č 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

místo maximálně šestinásobek průměrné mzdy v ČR a při vytvoření více jak deseti pracovních míst je příspěvek poskytován maximálně do výše osminásobku průměrné mzdy v ČR. Příspěvek může být poskytnut až do výše skutečně vynaložených nákladů, a to na mzdy nebo platy zaměstnance včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu pojistného zaměstnance. Příspěvek může být nárokován maximálně po dobu 1 roku. Vracení příspěvku nelze požadovat po osobě, která je OSVČ a tuto činnost přerušila ze zdravotních důvodů nebo došlo k přerušení v případě jejího úmrtí. Výši průměrné mzdy vyhlásí MPSV.<sup>53</sup>

### **2.7.5 Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek se poskytuje podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti dle § 114 OSVČ, která již není uchazečem o zaměstnání na ÚP, a které byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo.<sup>54</sup> Příspěvek je poskytován na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v době, kdy je překlenovací příspěvek poskytován. Příspěvek se však poskytuje maximálně na dobu 5 měsíců. Výše měsíčního příspěvku činí maximálně 0,25 násobku průměrné mzdy v ČR za první až třetí kvartál předcházejícího roku. O poskytnutí příspěvku musí být uzavřena dohoda. O příspěvek lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy se uzavřela dohoda s ÚP. Výši průměrné mzdy určuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Příspěvek se poskytuje jednorázově na celé období, které bylo sjednáno v dohodě, příspěvek musí být poskytnut do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody.<sup>55</sup> Za provozní náklady, na které se poskytuje překlenovací příspěvek, se považují: nájemné a služby s ním spojené (výjimkou je nájemné za bytovou jednotku), náklady na dopravu výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu, kde je provozována výdělečná činnost.<sup>56</sup>

---

<sup>53</sup> § 113 odst. 3 a 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>54</sup> § 114 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>55</sup> § 114 odst. 2 a 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>56</sup> § 114 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

## **2.7.6 Příspěvek na zapracování**

Tento příspěvek se poskytuje zaměstnavateli, pokud se rozhodne přijmout do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je ze strany ÚP poskytována zvýšená péče např. při hledání práce. O poskytování tohoto příspěvku musí být uzavřena dohoda podle § 116 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jak již bylo řečeno, příspěvek se poskytuje na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP. Příspěvek je poskytován nejdéle na dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, je poskytován maximálně ve výši poloviny minimální mzdy.<sup>57</sup>

## **2.7.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Tento příspěvek se poskytuje podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podle § 117 se příspěvek poskytuje zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a nemůže zabezpečit, že zaměstnanci budou pracovat v rozsahu své stanovené týdenní pracovní doby podle zákoníku práce.<sup>58</sup> Příspěvek se poskytuje na částečnou náhradu mzdy zaměstnanců, která zaměstnancům přísluší. Příspěvek je poskytován nejdéle na dobu 6 měsíců a je poskytován měsíčně, a to maximálně do výše poloviny minimální mzdy.<sup>59</sup>

## **2.8 Povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se ZP**

Zaměstnavateli, který v pracovním poměru zaměstnává více jak 25 zaměstnanců, ukládá zákon povinnost zaměstnávat osoby se ZP. Zaměstnavateli zákon poskytuje tři možnosti, jak tuto povinnost splnit:

1. Zaměstnávat osoby se ZP
2. Odebírat výrobky nebo služby od subjektů, které stanoví zákon

---

<sup>57</sup> § 116 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>58</sup> § 117 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>59</sup> § 117 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

### 3. Odvádět odvod do státního rozpočtu

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., připouští možnost kombinovat všechny výše uvedené body.

#### 2.8.1 Zaměstnávání osob se ZP

Zaměstnavatel pro splnění povinnosti musí zaměstnávat osoby se ZP, podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. musí zaměstnávat 4 % osob se ZP z celkového počtu všech zaměstnanců.<sup>60</sup>

*„Pro účely plnění povinnosti zaměstnávat osoby se ZP se průměrný přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP a průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami s TZP zjišťuje jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce zvýšeného o neodpracované hodiny a celkové stanovené týdenní pracovní doby bez svátků připadající v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu, zaměstnanec s TZP se započítává třikrát.“<sup>61</sup>*

#### Příklad:

Zaměstnavatel zaměstnává osoby se ZP. Zaměstnává OZP, tyto osoby, odpracovaly za celý kalendářní rok 2016 celkem 4 382 hodin, dále zaměstnává TZP, tyto osoby odpracovaly za celý kalendářní rok 2016 celkem 1815 hodin. Máme podmínku, že všichni tito zaměstnanci pracovali na jednu směnu.<sup>62</sup>

<sup>60</sup> § 81 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>61</sup> § 15 a 17 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>62</sup> BAKALÁŘSKÁ PRÁCE. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [poupraveno]. [online]. [cit. 2017-03-27].

Dostupné z:  
[https://www.vutbr.cz/studium/zaverecneprace?action=detail&zp\\_id=95012&rok=&typ=&jazyk=&text=zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD+osob+se+zdravotn%C3%ADm+posti%C5%BEen%C3%ADm&hl\\_klic\\_slova=1&hl\\_abstrakt=0&hl\\_nazev=1&hl\\_autor=0&r=1](https://www.vutbr.cz/studium/zaverecneprace?action=detail&zp_id=95012&rok=&typ=&jazyk=&text=zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD+osob+se+zdravotn%C3%ADm+posti%C5%BEen%C3%ADm&hl_klic_slova=1&hl_abstrakt=0&hl_nazev=1&hl_autor=0&r=1)



### **Známe tyto údaje:**

- Celkový fond pracovní doby pro 8 hodinovou směnu je 2 008 hodin.
- Zaměstnanci, kteří jsou OZP:  $4\,382 : 2\,008 = 2,18$
- Zaměstnanci, kteří jsou TZP:  $(1\,815 : 2\,008) \times 3 = 2,7$

Zaměstnavatel tedy za rok 2016 započte 4,88 zaměstnanců se ZP.

### **2.8.2 Odebírání výrobků nebo služeb od subjektů, které stanoví zákon**

Zaměstnavatel může svou povinnost zaměstnávat osoby se ZP rovněž plnit odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP nebo může zadávat zakázky těmto zaměstnavatelům. Zaměstnavatel může také odebírat výrobky a služby přímo od osob se ZP, avšak za předpokladu, že tyto osoby jsou samostatně výdělečně činné a nemají žádné zaměstnance. Seznam zaměstnavatelů, kteří splňují tyto podmínky, je uveřejněn na webových stránkách MPSV ČR.<sup>63</sup>

Při tomto náhradním plnění si počet osob se ZP zaměstnavatel započte do plnění povinného podílu tak, že z celkové výše plateb za výrobky a služby, které zaměstnavatel odebral od určených subjektů, které zaměstnávají více jak 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP, v konkrétním kalendářním roce odečte DPH a výsledné číslo se vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí kvartál konkrétního kalendářního roku.<sup>64</sup>

Pakliže zaměstnavatel odebírá výrobky nebo služby od osob samostatně výdělečně činných, které jsou osobami se ZP a tyto osoby nemají žádné zaměstnance nebo jim zadává

---

<sup>63</sup> § 81 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>64</sup> ASOCIACE ZAMĚSTNAVATELŮ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH ČR. *Náhradní plnění*. [online]. [cit. 2017- 03-16]. Dostupné z: <http://www.nahradniplneni.cz/legislativa>

zakázky, potom těmto osobám může být započítán maximálně jeden zaměstnanec, který je osobou se ZP.<sup>65</sup>

Povinnost zaměstnávat osoby se ZP se pak zjistí jako rozdíl mezi počtem zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP a které má zaměstnavatel zaměstnávat ve výši povinného podílu a počtem zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP, avšak zaměstnavatel tuto povinnost splňuje náhradním plněním.<sup>66</sup>

### 2.8.3 Odvod do státního rozpočtu

Zaměstnavatel má ještě jinou možnost, jak plnit svou povinnost zaměstnávat osoby se ZP, a to možnost určenou zákonem, kterou je odvod do státního rozpočtu. Výše odvodu do státního rozpočtu se určuje za každou osobu se ZP, kterou má zaměstnavatel povinnost zaměstnávat, výše odvodu je určena na dva a půlnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí kvartál kalendářního roku, ve kterém tato povinnost zaměstnavateli vznikla. Výši průměrné mzdy vyhlašuje MPSV.<sup>67</sup>

Odvod do státního rozpočtu realizuje zaměstnavatel prostřednictvím krajské pobočky ÚP, podle územního obvodu, který se určuje podle sídla zaměstnavatele, který je právnickou osobou anebo podle místa bydliště zaměstnavatele, který je osobou fyzickou. Zaměstnavatel podává oznámení o plnění povinného podílu, toto oznámení zaměstnavatel podává pomocí formuláře, a to do 15. dne 2. měsíce následujícího roku.<sup>68</sup> Pokud zaměstnavatel nesplňuje povinnost zaměstnávat osoby se ZP způsobem, kterým je odebrání výrobků nebo služeb od subjektů určených a nezaměstnává osoby se ZP, ÚP mu stanoví povinnost odvádět příspěvek do státního

---

<sup>65</sup> ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní*. Olomouc: ANAG, 1996. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-851-2.

<sup>66</sup> § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>67</sup> § 82 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>68</sup> § 82 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

rozpočtu podle daňového řádu ČR. V případě nesplnění povinnosti hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše jednoho milionu korun českých.<sup>69</sup>

### **Příklad:**

Výše povinného podílu zaměstnavatele je 12,66 osob se ZP. Zaměstnavatel zaměstnává 6,88 zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP, tito zaměstnanci jsou  $OZP_{1,2}$ . Dále zaměstnavatel zaměstnává 2,05 osob se závažnějším ZP. Jedná se o přímé plnění. Zaměstnavatel v náhradním plnění odebral výrobky od družstva invalidů za 240 200 Kč, za které si připočte 1,39 zaměstnance.<sup>70</sup>

### **Výpočet:**

- Osoby se ZP + osoby se závažnějším ZP + náhradní plnění =  $6,88 + 2,05 + 1,39 = 10,32$
- Výše povinného plnění však je 12,66 osob, zbývá tedy  $12,66 - 10,32 = 2,34$  zaměstnance.

Průměrná mzda pro rok 2015 v I. až III. čtvrtletí je ve výši 25 903 Kč. Celkem tedy za všechny zaměstnance, za které zaměstnavatel neplní povinný podíl, odvede:

$$2,5 \times 25\,903 \times 2,34 = 151\,532,55 \text{ Kč}$$

Zaměstnavatel za rok 2015 odvede do státního rozpočtu 151 533 Kč.

---

<sup>69</sup> ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní*. Olomouc: ANAG, 1996. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-851-2.

<sup>70</sup> BAKALÁŘSKÁ PRÁCE. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [poupraveno]. [online]. [cit. 2017-03-27]. Dostupné z: [https://www.vutbr.cz/studium/zaverecneprace?action=detail&zp\\_id=95012&rok=&typ=&jazyk=&text=zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD+osob+se+zdravotn%C3%ADm+posti%C5%BEn%C3%ADm&hl\\_klic\\_slova=1&hl\\_abstrakt=0&hl\\_nazev=1&hl\\_autor=0&str=1](https://www.vutbr.cz/studium/zaverecneprace?action=detail&zp_id=95012&rok=&typ=&jazyk=&text=zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD+osob+se+zdravotn%C3%ADm+posti%C5%BEn%C3%ADm&hl_klic_slova=1&hl_abstrakt=0&hl_nazev=1&hl_autor=0&str=1)

## **2.9 Podpora zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Pokud zaměstnavatel zaměstnává osoby se ZP je s tím spojena velká řada výhod, mezi něž patří například daňové úlevy a možnost získat příspěvky, kterými se v následující kapitole budeme zabývat.

### **2.9.1 Společensky účelná pracovní místa**

Tato místa jsou zřízena a vyhražována na základě dohody zaměstnavatele a ÚP, jsou obsazována osobami, které se ucházejí o zaměstnání a jsou vedeny v evidenci ÚP. Jedná se o osoby, kterým nelze zajistit práci jiným způsobem a ÚP jim poskytuje zvýšenou péči v oblasti zprostředkování zaměstnání. Zaměstnavatel tato místa zřizuje a vyhrazuje za účelem obsazení uchazečem o zaměstnání. Na tato nově zřízená pracovní místa se poskytuje příspěvek, a to ve formě návratného příspěvku, příspěvku na úhradu úroků z úvěru nebo jiných účelových příspěvků.<sup>71</sup> V případě, že zaměstnavatel vytvoří vyšší počet pracovních míst než 5, musí si ÚP vyžádat vypracování odborného posudku.<sup>72</sup> Příspěvek je zaměstnavateli poskytnut do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody s ÚP.<sup>73</sup>

Výše tohoto příspěvku se odvíjí od míry nezaměstnanosti. Pokud je míra nezaměstnanosti v daném regionu nižší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, pak je maximální příspěvek ve výši čtyř násobku průměrné mzdy v národním hospodářství, a to vypočtené za první až třetí kvartál předcházejícího roku. Pokud je dohoda s ÚP uzavřená na více než 10 pracovních míst, je příspěvek poskytován maximálně do výše šesti násobku průměrné mzdy za první až třetí kvartál předcházejícího roku.<sup>74</sup> Pokud je však míra nezaměstnanosti v daném regionu vyšší než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, pak je příspěvek na jedno pracovní místo poskytován až do výše šesti násobku průměrné mzdy v ČR a při uzavření dohody na více

---

<sup>71</sup> § 113 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>72</sup> § 113 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>73</sup> § 25 odst. 2 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.

<sup>74</sup> § 113 odst. 3 zákona 4 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

než 10 pracovních míst může být příspěvek až ve výši osmi násobku průměrné mzdy v ČR za první až třetí kvartál předcházejícího roku.<sup>75</sup>

### 2.9.2 Příspěvek na chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je místo, které vytvoří zaměstnavatel pro osobu se ZP na základě dohody s ÚP, tato dohoda musí být písemná. Toto místo musí být provozováno nejméně tři roky ode dne, který byl sjednán v dohodě. ÚP pak poskytuje na vytvoření tohoto místa zaměstnavateli příspěvek. Výše příspěvku se určuje podle průměrné mzdy v ČR za první až třetí kvartál předcházejícího roku. ÚP však může nejvýše poskytnout: <sup>76</sup>

- osmi násobek průměrné mzdy pro osobu se ZP,
- dvanácti násobek průměrné mzdy pro osobu s TZP,
- deseti násobek průměrné mzdy pro osobu se ZP, pokud zaměstnavatel zřizuje 10 a více CHPM,
- čtrnácti násobek průměrné mzdy pro osobu s TZP, pokud zaměstnavatel zřizuje 10 a více CHPM.<sup>77</sup>

ÚP poskytuje zaměstnavateli příspěvek za předpokladu splnění následujících podmínek:

- zaměstnavatel nesmí mít daňové nedoplatky, které eviduje finanční úřad nebo celní úřad,
- zaměstnavatel nesmí mít nedoplatky na zdravotním pojištění nebo na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (existuje výjimka, kdy bylo schváleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel řádně splácí nebo bylo povoleno posečkání daně), k tomu se vztahují i veškerá penále,<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup> § 113 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>76</sup> § 75 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>77</sup> § 75 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>78</sup> § 75 odst. 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

- součet nedoplatků k poslednímu dni kalendářního čtvrtletí nepřesáhl částku 10 000 Kč a jsou splněny další podmínky podle § 78 zákona o zaměstnanosti.<sup>79</sup>

Tyto příspěvky poskytuje krajská pobočka ÚP, v jejímž území má zaměstnavatel sídlo, jestliže je právnickou osobou nebo na jejímž území má trvalé bydliště zaměstnavatel, který je osobou fyzickou. Pokud požádá o příspěvek více zaměstnavatelů, u nichž je osoba se ZP zaměstnaná, poskytne se příspěvek zaměstnavateli, u kterého vznikl pracovní poměr nejdříve. Vznikne-li však osobě se ZP pracovní poměr u více zaměstnavatelů ve stejný den, tento příspěvek se neposkytne žádnému z nich.<sup>80</sup>

Dále může ÚP poskytnout zaměstnavateli nebo OSVČ na základě písemné dohody příspěvek k úhradě provozních nákladů, jehož maximální výše je od roku 2012 celkem 48 000 Kč za rok na jedno chráněné pracovní místo, na kterém pracuje osoba se ZP. Tuto dohodu je možno uzavřít, po uplynutí dvanácti měsíců ode dne obsazení nebo určení CHPM. ÚP může poskytnout příspěvek pouze za předpokladu, že se CHPM nachází na pracovišti zaměstnavatele.<sup>81</sup>

### **2.9.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají na CHPM více než 50 % zaměstnanců se ZP z celkového počtu všech zaměstnanců, je přiznán příspěvek.<sup>82</sup>

Výpočet průměrného přepočteného počtu zaměstnanců je upraven vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.<sup>83</sup>

<sup>79</sup> § 78 odst. 4 b zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>80</sup> § 78 odst. 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>81</sup> § 76 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>82</sup> § 78, odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>83</sup> § 11 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Příspěvek nelze uplatnit za čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance poskytován jiný příspěvek ÚP, jestliže zaměstnanec pobírá starobní důchod nebo pokud zaměstnavatel nesouhlasí s provedením kontroly na jeho pracovišti.<sup>84</sup>

Příspěvek se poskytuje ve výši 75 % skutečně vynaložených nákladů na zaměstnance, který je osobou se ZP a je se zaměstnavatelem v pracovním poměru. Do mzdových nákladů se počítá i příspěvek na zdravotní pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na sociální zabezpečení, které za sebe odvedl zaměstnavatel z vyměřovacího základu zaměstnance. Maximální výše příspěvku na jednoho zaměstnance, který je osobou se ZP však činí 8 800 Kč měsíčně a maximálně 5 000 Kč, pokud se jedná o OZZ.<sup>85</sup> Při splnění dalších podmínek, které jsou uvedeny v § 14 vyhlášky č. 518/2004 Sb., která je podřízena zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je možnost tento příspěvek navýšit o částku 2 700 Kč měsíčně.<sup>86</sup>

*„Příspěvek je splatný nejpozději do 14 kalendářních dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí.“<sup>87</sup>* Příspěvek je poskytován zaměstnavatelům zpětně, a to za předcházející kvartál na základě žádosti zaměstnavatele.

## **2.10 Současná situace zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Během roku 2016 podpořil ÚP ČR v rozsahu aktivní politiky zaměstnanosti 7914 osob se ZP. Na přispění jejich zaměstnanosti poskytl více než 5 miliard Kč. V roce 2013 přispěl částkou 4,38 miliardy Kč a v roce 2014 se jednalo o částku 4,1 miliardy Kč. Ke konci prosince roku 2016 tvořily osoby se ZP z celkového počtu zájemců o zaměstnání 14,3 %. ÚP evidoval 54 555 osob se ZP jako uchazeče o zaměstnání, zaměstnavatelé jim však nabízeli pouhých 11 331 volných pracovních míst. Nejvíce šancí na získání práce měly osoby se ZP v Praze, kde bylo

---

<sup>84</sup> § 78 odst. 7 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>85</sup> § 78, odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>86</sup> § 14 odst. A vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>87</sup> § 78, odst. 9 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

1603 volných pracovních míst, dále pak v Jihomoravském kraji s 1238 volnými pracovními místy a pak v kraji Moravskoslezském, kde činil počet volných pracovních míst 1226.<sup>88</sup>

Podpora zaměstnávání osob se ZP je nejčastěji realizována prostřednictvím příspěvku na zřízení CHPM a následně na úhradu nákladů spojených s provozem CHPM.

ÚP při poskytování příspěvku na CHPM bere v úvahu situaci na trhu práce v daném regionu. Ke konci prosince ÚP finančně podpořil 1803 CHPM, která byla obsazena osobami se ZP.<sup>89</sup>

V Moravskoslezském kraji bylo vyčerpáno 499 476 tis. Kč na podporu zaměstnávání osob se ZP, a to konkrétně příspěvkem na CHPM. Tato částka je nejvyšší od roku 1998 v Moravskoslezském kraji.<sup>90</sup>

---

<sup>88</sup> MPSV TISKOVÁ ZPRÁVA. *Úřad práce ČR poskytl loni přes 5 miliard korun na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.* [online]. [cit. 2017-02-08]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/02/2017\\_02\\_02\\_tz\\_podpora\\_ozp\\_2016.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/02/2017_02_02_tz_podpora_ozp_2016.pdf)

<sup>89</sup> MPSV TISKOVÁ ZPRÁVA. *Úřad práce ČR poskytl loni přes 5 miliard korun na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.* [online]. [cit. 2017-02-08]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/02/2017\\_02\\_02\\_tz\\_podpora\\_ozp\\_2016.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/02/2017_02_02_tz_podpora_ozp_2016.pdf)

<sup>90</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online] [cit. 2017-03-23]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>



### **3 Zaměstnávání osob se ZP v podmínkách zaměstnavatele FULLCOM s.r.o.**

#### **Základní informace o společnosti:**

<b>Vznik společnosti:</b>	1995
<b>Sídlo:</b>	Slovanská 1092/9, Nový Jičín 741 01
<b>Aktuální počet zaměstnanců:</b>	18
<b>Identifikační číslo:</b>	61975141
<b>Právní forma:</b>	Společnost s ručením omezeným

#### **3.1 O společnosti**

Společnost FULLCOM s.r.o. je daňová a účetní kancelář, která zahájila svou činnost v roce 1995. Nabízí daňové a účetní služby podnikatelským i nepodnikatelským subjektům, a to v oblasti daňového poradenství, vedení účetnictví, zpracování mzdové agendy, generální zastupování a optimalizaci daní. Tato společnost nabízí mnoho výhod jako je např. zastupování před správcem daně, OSSZ a zdravotními pojišťovnami na základě plné moci.

Společnost nabízí i služby v oblasti výpočetní techniky, jejich poskytnutí lze započíst jako náhradní plnění.

Jejich hlavním cílem je maximálně chránit a obhajovat práva a zájmy klientů. Mezi tyto cíle patří: daňová optimalizace účetních případů a minimalizace rizik, prevence dopadů připravovaných změn právních předpisů, daňová optimalizace plánovaných obchodních případů, správné zachycení účetních případů a efektivní plnění daňových povinností, zpracování a podávání daňových příznání, hlášení a vyučtování, zastupování při daňových

kontrolách a ostatních daňových řízeních a podávání řádných a mimořádných opravných prostředků.

Daňová kancelář FULLCOM je také registrovanou chráněnou dílnou a tato společnost je členem asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených. Společnost zaměstnává cca 70 %, to je asi 15 zdravotně postižených osob. Odebíráním výrobků a služeb tedy mohou zákazníci splnit povinný podíl dle § 81 odst. 2 písmeno b) zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Ve společnosti panuje vzájemná vstřícnost a příjemná atmosféra. Sídlo společnosti se nachází v centru města Nového Jičína. Budova je nově zrekonstruovaná, jedná se o historicky významnou budovu a společnost je zde v pronájmu.<sup>91</sup>

### **3.2 Vznik společnosti**

V roce 1989 složila Ing. Marta Mičulková státní závěrečnou zkoušku na VŠB Ostrava, fakultě ekonomické. V roce 1990 poté začala pracovat jako účetní v Moravskoslezské vagonce Studénka a.s. V roce 1990 zahájila podnikání na základě registrace podle zákona č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů. Předmětem jejího podnikání bylo mimo jiné také vedení účetnictví, které zpracovávala na základě zakázky pro jiné podnikatelské a nepodnikatelské subjekty u sebe doma, nejprve tuto činnost prováděla bez výpočetní techniky ručně, s rozvojem technologií pak následně na osobním počítači. Předmět podnikání se později stal hlavní náplní její podnikatelské činnosti.

V následujícím roce nastoupila na mateřskou dovolenou, avšak v podnikatelské činnosti pokračovala i nadále, a to v zákonem omezeném rozsahu. V roce 1994 ukončila mateřskou dovolenou a taktéž rozvázala pracovní poměr v Moravskoslezské vagónce Studénka a.s. Podnikatelskou činnost začala rozvíjet tím, že si pronajala kanceláře v Novém Jičíně a přijala do pracovního poměru první dva zaměstnance. V následujícím roce složila úspěšně zkoušky

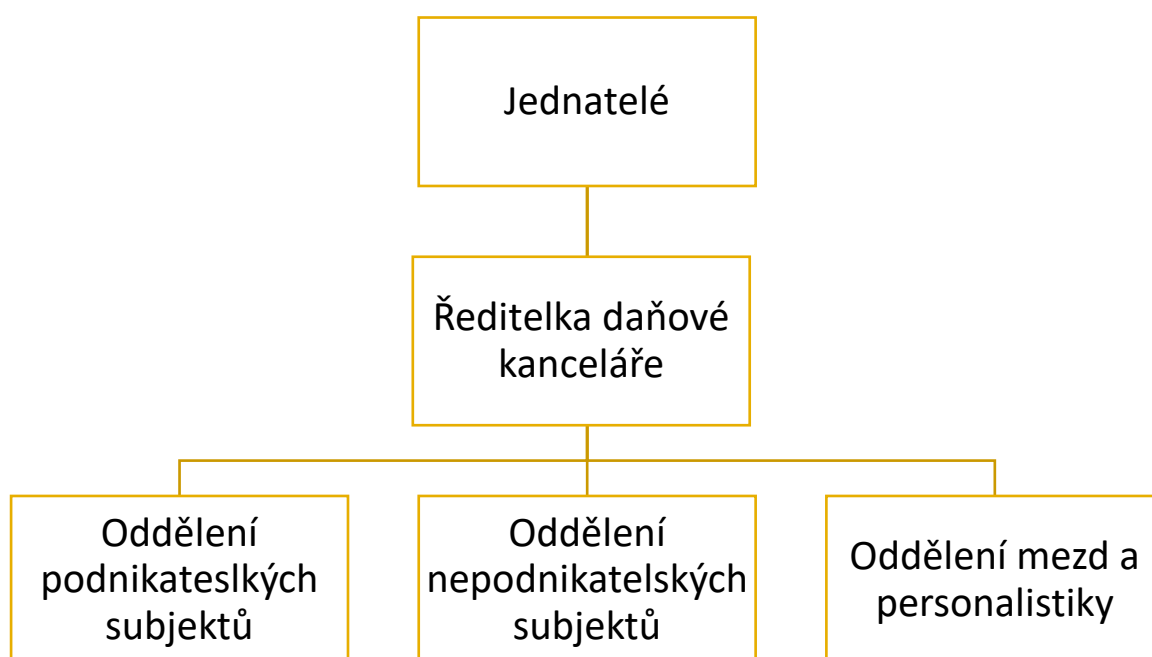
---

<sup>91</sup> Interní materiály FULLCOM s.r.o.

daňového poradce a byla tak zapsána do seznamu Komory daňových poradců pod číslem 1596. Ve stejném roce její manžel Ing. Tomáš Mičulka ukončil pracovní poměr u svého zaměstnavatele a začali se věnovat podnikání společně. Za dalších sedm let se společnost postupně vypracovala do stavu, kdy na základě zakázky vedla účetnictví a poskytovala služby daňového poradenství přibližně třiceti stálým klientům. V roce 1995 se firma stala společností s ručením omezeným a byla zapsána do obchodního rejstříku pod názvem TERAPIE, spol. s.r.o. V roce 1997 došlo ke změně obchodního názvu společnosti na FULLCOM s.r.o. a došlo také k vyplacení podílů původních vlastníku, tímto aktem se jedinými vlastníky společnosti stali Ing. Marta Mičulková a Ing. Tomáš Mičulka. Společnost se postupem času rozvíjela a navyšovala počet zaměstnanců.<sup>92</sup>

### 3.3 Organizační struktura společnosti

Obrázek 3.1: Organizační struktura společnosti FULLCOM s.r.o.



Zdroj: Interní materiály společnosti FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

<sup>92</sup> Interní materiály FULLCOM s.r.o.

Nejvyšší pravomoc ve společnosti mají jednatelé společnosti, kteří společnost podle právních předpisů zastupují navenek a řídí. Nižší pravomoc a působnost má ředitelka daňové kanceláře, která zodpovídá za bezchybný chod kanceláře a jejich zaměstnanců. Řídí tři oddělení, oddělení podnikatelských subjektů, oddělení nepodnikatelských subjektů a oddělení mezd a personalistiky. Ředitelka daňové kanceláře má celkovou zodpovědnost za chod kanceláře, dohlíží na kmenové zaměstnance v oblasti účetnictví a daňového poradenství. Zpracovává veškerá daňová přiznání fyzických a právnických osob. Poskytuje službu v oblasti daňového poradenství pro externí klienty, pomáhá při zpracování účetních uzávěrek, mimo jiné vykonává práci účetní. Ve společnosti je největší specialistkou na oblast DPH. Zpracovává metodické pokyny při změnách v legislativě a předává tyto informace klientům a zaměstnancům.

Každé z oddělení má svého vedoucího, který je zodpovědný za bezchybný chod oddělení. Vedoucí oddělení nepodnikatelských subjektů vede zaměstnance především metodicky, nenese plnou zodpovědnost za odvedenou práci zaměstnanců, práci těchto zaměstnanců kontroluje pouze namátkově. Oddělení podnikatelských subjektů, mezd a personalisty fungují na stejném principu, vedoucí vedou zaměstnance pouze metodicky, nepřebírají plnou zodpovědnost za své podřízené a kontrolují práci zaměstnanců pouze namátkově.

### **3.4 Cíle a vize společnosti**

Hlavním cílem společnosti je podnikání, a to prostřednictvím zaměstnávání osob se ZP a v menší míře zaměstnávání osob bez ZP, zaměstnavatel chce osobám se ZP poskytnout důstojné pracovní podmínky, stejné postavení, možnosti a uplatnění na trhu práce jako kterémkoliv jiným zaměstnancům. Společnost FULLCOM s.r.o. se jistě dá považovat za rodinnou firmu. Majitelé společnosti by rádi započali rodinnou tradici, spočívající v následném zachování rodinného podniku a do deseti let by postupně chtěli předat řízení společnosti svým potomkům a stejný postup následně očekávají i od nich.

### **3.5 Zaměstnanci společnosti**

Ve společnosti je v současné době zaměstnáno 18 zaměstnanců, z celkového počtu jsou dva jednatelé, kteří vykonávají práci na základě smlouvy o výkonu funkce. Dále je ve společnosti zaměstnána ředitelka daňové kanceláře a tři vedoucí oddělení, jedná se o oddělení nepodnikatelských subjektů, oddělení mezd a personalistiky a oddělení podnikatelských subjektů. Společnost zaměstnává i zaměstnance, kteří nedochází do sídla společnosti, ale pracují z domova. Ve společnosti jsou zaměstnání také režijní zaměstnanci a zaměstnanec pro administrativu.

#### **Kritéria pro přijetí zaměstnance do pracovního poměru:**

Kritéria společnosti pro přijetí zaměstnance do pracovního poměru jsou následující. Je to ochota zaměstnance dobře a bezchybně vykonávat svoji práci, mít minimálně ukončené středoškolské vzdělání s maturitou s odborností pro výkon dané činnosti, dalším předpokladem je pečlivost, slušné chování a vystupování, vzdělávat se a ochota učit se novým poznatkům, mlčenlivost a loajalita ke společnosti.

#### **Rozvoj zaměstnanců:**

Rozvoj zaměstnanců zajišťuje společnost vlastními zdroji, účetní se vzdělávají sami, mzdové účetní absolvují různá školení v oblasti mezd a zákoníku práce, daňoví poradci se účastní školení pořádaných Daňovou komorou. Neustálé vzdělávání a školení zaměstnanců je nezbytné a žádoucí z důvodu, aby zaměstnanci byli aktuálně obeznámeni s nejnovějšími změnami v legislativě, tak aby nedocházelo v případě vykonávání služby pro klienty ke kolizi s právními předpisy a zákony a současně omezuje riziko případných pochybení, doměrků, či penále ze strany kontrolních institucí a orgánů.

### 3.5.1 Náplň práce a druh práce

Tabulka 3.1: Náplň práce a druh práce vykonávané zaměstnanci se ZP

<b>Druh práce</b>	<b>Popis pracovní činnosti</b>	<b>Počet chráněných pracovních míst</b>	<b>Maximální počet chráněných pracovních míst</b>
<b>Ředitelka daňové kanceláře</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Řízení a vedení daňové kanceláře</li><li>• Komunikace s klienty</li></ul>	1	1
<b>Daňový poradce</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Daňové poradenství zaměstnancům pro potřeby vedení účetnictví a daňové evidence zakázkově</li><li>• Daňové poradenství klientů</li><li>• Finální zpracování metodických informací</li></ul>	1	1
<b>Metodik</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zpracování metodických pokynu pro klienty dle platné legislativy</li><li>• Zpracování odpovědí na dotazy jednotlivých klientů</li><li>• Studium zákonů- novel- judikátu</li><li>• příprava podkladů pro daňové poradce</li></ul>	1	2

<b>Hlavní účetní</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vedení účetnictví a daňové evidence velkých klientů s vysokou odborností</li> <li>• Zpracování podvojného účetnictví</li> <li>• Vedení daňové evidence</li> <li>• Příprava podkladů pro uzávěrky</li> </ul>	1	1
<b>Účetní</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vedení účetnictví a daňové evidence klientů se střední odbornou náročností</li> <li>• Zpracování podvojného účetnictví</li> <li>• Vedení daňové evidence</li> <li>• Příprava podkladů pro uzávěrky</li> </ul>	4	5
<b>Účetní</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Příprava podkladů pro hlavní účetní</li> <li>• Zpracování mezd a ostatních výkazů pro klienty</li> <li>• Vedení osobní evidence zaměstnanců</li> </ul>	1	1
<b>Nižší účetní</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vedení účetnictví a daňové evidence s nižší odbornou náročností</li> <li>• Příprava podkladů pro hlavní účetní</li> <li>• Jednoduché účetní úkony</li> <li>• Třídění účetních dokladů</li> </ul>	1	2
<b>Administrativní pracovník</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sjednávání schůzek se stranami a jejich evidence</li> <li>• Vedení knihy došlé a odeslané pošty</li> <li>• Vyřizování a předávání dokladů příslušných institucí</li> <li>• Tisk propagačních materiálů, letáků a nabídek služeb</li> <li>• Ostatní administrativa a jiné činnosti dle pokynů zaměstnavatele</li> </ul>	2	4

<b>Technický pracovník</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zahradnické a zemní práce</li> <li>• Zámečnická práce</li> <li>• Údržba- úklid</li> <li>• Pomocné zednické práce</li> <li>• Pomocné řemeslné práce</li> <li>• Správa a údržba nemovitostí</li> </ul>	1	2
----------------------------	---	---	---

*Zdroj: interní materiály společnosti FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování*

### 3.5.2 Mzdy zaměstnanců

Mzda se odvíjí podle práce, kterou zaměstnanci odvedou pro svého zaměstnavatele. Jedná se tedy o mzdu úkolovou, avšak zaměstnancům není práce přidělována, ale její množství a rozsah si zaměstnanci určují sami. Ve společnosti je ustanovená pěti a půl hodinová pracovní doba. V rámci této pracovní doby má každý zaměstnanec zaručenou státem stanovenou minimální mzdu.

#### **Mzda se skládá:**

- Z pevné složky a pohyblivé složky, tato mzda činí přibližně 30 % z celkových tržeb společnosti

#### **Průměrná mzda:**

- průměrná mzda za celou společnost činí 20 700 Kč,
- průměrná mzda účetní činí 24 300 Kč.



### **3.5.3 Benefity pro zaměstnance**

#### **Stravenky**

Zaměstnancům společnosti jsou poskytovány stravenky, za které nemusí hradit žádný doplatek. Hodnota jedné stravenky je 75 Kč. Společnost rovněž zaměstnancům zajišťuje dovoz obědů od třech dodavatelů obědů, u kterých si zaměstnanci denně mohou vybrat přibližně z nabídky třiceti jídel, jejichž cena je v hodnotě 75 Kč, tedy v hodnotě jedné stravenky. Zaměstnanci si tedy nemusejí doplácet ze svých vlastních prostředků na obědy.

#### **Penzijní připojištění**

Zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje příspěvky na penzijní připojištění. Příspěvek se poskytuje na každého zaměstnance ve výši 3 000 až 15 000 Kč za jeden rok a pro každého zaměstnance je výše příspěvku stejná. Výše příspěvku na penzijní připojištění je stanovena podle výsledku hospodaření za předešlé období.

#### **Příspěvek na rekreační pobyty**

Dalším benefitem je zajištění poměrně četných zájezdů pro své zaměstnance do termálních lázní, jak na území České republiky, tak na Slovensku, tyto pobyty nehradí zaměstnavatel v plné míře, ale pouze náklady na dopravu a ubytování. Tyto pobyty organizuje zaměstnavatel dvakrát až třikrát ročně. Dále je zaměstnancům poskytován příspěvek v částce 20 000 Kč na dovolenou, příspěvek není poskytován přímo zaměstnanci, ale subjektu, který zájezd zprostředkovává, zaměstnanec si objedná a zaplatí část ceny zájezdu u cestovní kanceláře a zaměstnavatel uhradí dohodnutou zbývající částku fakturou cestovní kanceláři. Tento příspěvek není nárokový a není hrazen všem zaměstnancům, ale jen nejlépe hodnoceným zaměstnancům.

## **Masáže**

Ve spodních prostorách sídla společnosti je umístěno masážní lehátko, zaměstnavatel uzavřel smlouvu s externím masérem, který dojíždí do společnosti jednou měsíčně a poskytuje masérské služby zaměstnancům, kteří o tuto službu mají zájem. Zaměstnavatel hradí větší část nákladů za tyto služby.

## **Půjčka**

Zaměstnancům, kteří se případně dostanou do tíživé životní situace a potřebují finanční prostředky na bezodkladné potřeby, poskytuje zaměstnavatel na základě dohody půjčku až do výše 300 000 Kč. Tato půjčka je pro zaměstnance bezúročná, zaměstnavatel se řídí podle § 6 odst. 9 písmena v zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. To je velice nadstandartní a pro zaměstnance v jiných společnostech ne zcela běžný benefit.

## **Odměny zaměstnanci roku**

Vedení společnosti poskytuje finanční prostředky na odměny zaměstnance „roku“. Tohoto zaměstnance však nevybírá vedení společnosti, ale zaměstnanci samotní, a to formou hlasování. Finanční prostředky se následně rozdělí mezi tři nejlepší zaměstnance, anebo případně finanční částku dostane pouze nejlepší zaměstnanec.

## **Individuální dny na nemoc**

Zaměstnanec má nárok na dva až tři dny indispozičního volna v kalendářním roce, aniž by musel zaměstnavateli dokládat nemocenský lístek nebo čerpat dovolenou. Tyto dny se započítávají jako plně odpracované dny. Zaměstnanec musí indispoziční volno zaměstnavateli nahlásit předem.

## **Pitný režim**

Zaměstnancům hradí nealkoholické nápoje zaměstnavatel. Kdykoliv během pracovní doby si zaměstnanec může připravit kávu z kávovaru, může si nabídnout různé ovocné a bylinné čaje, minerální vodu, to vše je hrazeno plně zaměstnavatelem.

## **Vitamíny**

Během týdne je zaměstnancům poskytována svačina ve formě ovoce na náklady zaměstnavatele. Přibližně jednou týdně dostávají zaměstnanci čerstvé ovoce - jablka, banány, pomeranče a jiné.

## **Klubovna a tělocvična**

V prostorách sídla společnosti se nachází rovněž klubovna neboli místnost pro odpočinek, kde si zaměstnanci společnosti mohou kdykoliv během pracovní doby odpočinout. Je to ovšem vázáno na stanovená pravidla, které musí zaměstnanci dodržovat. Je nutné oznámit svému přímému nadřízenému odchod z pracoviště, aby měl o svých podřízených povědomí o tom, kde se podřízený nachází. Vedle klubovny se nachází tzv. tělocvična, kde jsou umístěny různé stroje a cvičební pomůcky pro relaxaci, zaměstnavatel v současné době připravuje realizaci umístění sauny.

## **Kulturní akce**

Zaměstnavatel zajišťuje pro zaměstnance rovněž kulturní akce, jedná se zejména o plnou úhradu vstupenek na divadelní představení, muzikál, či vstupenek do kina. Naposledy pozvali zaměstnavatelé zaměstnance na film: Teorie tygra.

## **Pracovní doba**

Další důležitým benefitem, který by jistě uvítal kterýkoliv zaměstnanec jiné společnosti, je pracovní doba. Zaměstnanci mají stanovenou pracovní dobu pět a půl hodiny za den. Za tuto pracovní dobu mají zaručenou státem stanovenou minimální mzdu. Dále mají zaměstnanci možnost využít přestávek v práci, které se nezapočítávají do pěti a půl hodinové pracovní doby, tyto přestávky činí v součtu jednu a půl hodinu denně a jsou rozděleny následovně: čtvrt hodinová přestávka během dopoledne, hodinová přestávka v poledne na oběd a čtvrt hodinová přestávka odpoledne. Jistě další výhodou pro zaměstnance je pružná pracovní doba. Zaměstnanci mají nástup do práce mezi sedmou až devátou hodinou ranní podle své vlastní potřeby, protože každému zaměstnanci vyhovuje jiný počátek pracovní doby. Zaměstnanci si také mohou dohodnout individuální částečný pracovní poměr, mohou si po domluvě se zaměstnavatelem snížit pracovní úvazek. Zmíněné benefity jsou výhodou a vstřícností zaměstnavatele vůči svým zaměstnancům, který se snaží poskytnout co nejlepší a optimální pracovní podmínky a potřeby pro výkon pracovního poměru svým zaměstnancům, k jejich maximální spokojenosti a pracovní výkonnosti. Další výhodou pro zaměstnance je skutečnost, že jim vedením nejsou přidělovány pracovní úkoly, ale tyto a rovněž i počty klientů si určují zaměstnanci sami, podle toho jak jsou pracovníně schopni zvládnout zakázky nasmlouvaných subjektů. Vedení informuje zaměstnance o tom, že zprostředkovalo novou zakázku, s informací o rozsahu a nabídkou převzít si ji.

Zaměstnavatel poskytuje velkou řadu zajímavých výhod, snaží se udržovat příjemnou a přátelskou atmosféru ve společnosti a zajistit dobré pracovní a mezilidské vztahy na pracovišti. Pečuje velmi dobře o své zaměstnance, zaměstnanci mají spoustu výhod, které většina společností v České republice nenabízí. Zaměstnavateli jde o zajištění optimálních pracovních podmínek zaměstnanců, tak aby odváděli pro zaměstnavatele maximální pracovní výkony pro zajištění růstu a rozvoje společnosti, naplňujícím základní pravidlo podnikání, a to je tvorba zisku.

### 3.6 Počty zaměstnanců

Tabulka 3.2: Počty zaměstnanců se ZP ke dni 31.12 od roku 2012, rozdělení podle TZP, OZP a OZZ

Rok	Skutečný stav zaměstnanců se ZP k 31.12	Z toho TZP	Z toho OZP	Z toho OZZ
2012	21	4	5	12
2013	23	3	9	11
2014	9	6	0	3
2015	15	3	5	7
2016	13	3	3	7

Zdroj: interní materiály FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

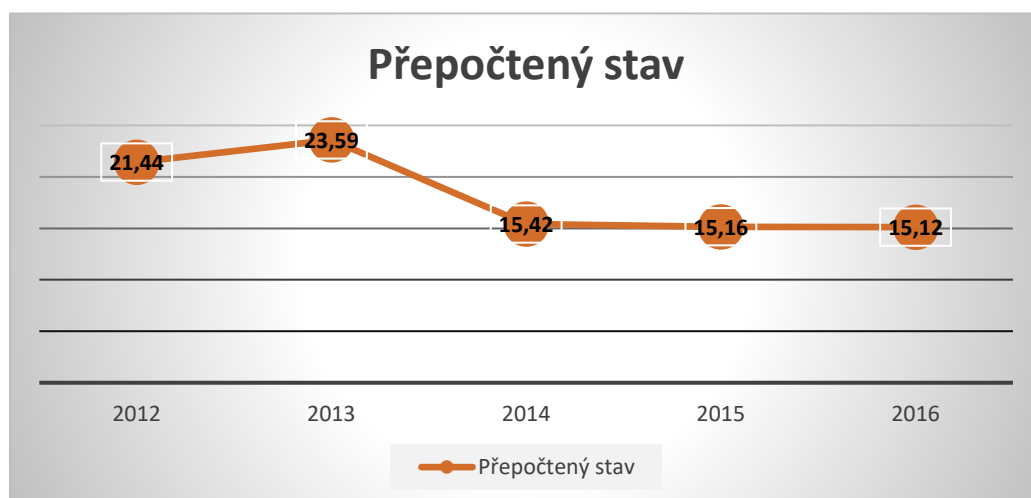
V tabulce 3.2 je skutečný stav zaměstnanců se ZP ve společnosti FULLCOM s.r.o. ke konci jednotlivých let. Počet zaměstnanců je podle tabulky č. 3.2 velice proměnlivý, tato skutečnost je však zapříčiněna tím, že během roku se mění skutečný stav zaměstnanců a tabulka zaznamenává stav k 31. 12. daného roku, např. v roce 2014 bylo na začátku roku zaměstnáváno 17 osob se ZP, ale během roku se jejich počet snížil na 9.

Tabulka 3.3: Počet všech zaměstnanců a přepočtený stav ke dni 31.12 od roku 2012

Rok	Přepočtený stav všech ke dni 31.12
2012	21,44
2013	23,59
2014	15,42
2015	15,16
2016	15,12

Zdroj: interní materiály FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

Graf 3.1: Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců ke dni 31.12 od roku 2012



Zdroj: interní materiály FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

Graf č. 3.1 znázorňuje vývoj průměrného přepočteného stavu zaměstnanců společnosti FULLCOM s.r.o., „Tento průměrný čtvrtletní přepočtený počet se zjistí jako podíl celkového počtu odpracovaných hodin zaměstnanci společnosti v daném kalendářním roce, který se následně navýší o neodpracované hodiny v důsledku pracovní neschopnosti, čerpání dovolené, překážek v práci na straně zaměstnavatele atd. a celkové stanovené týdenní pracovní doby bez svátků, které připadají v daném čtvrtletí na jednoho zaměstnance, který pracuje po stanovenou týdenní dobu, každý zaměstnanec, který je osobou s těžším zdravotním postižením, se započítává třikrát.“<sup>93</sup>

<sup>93</sup> § 11 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

### 3.7 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě

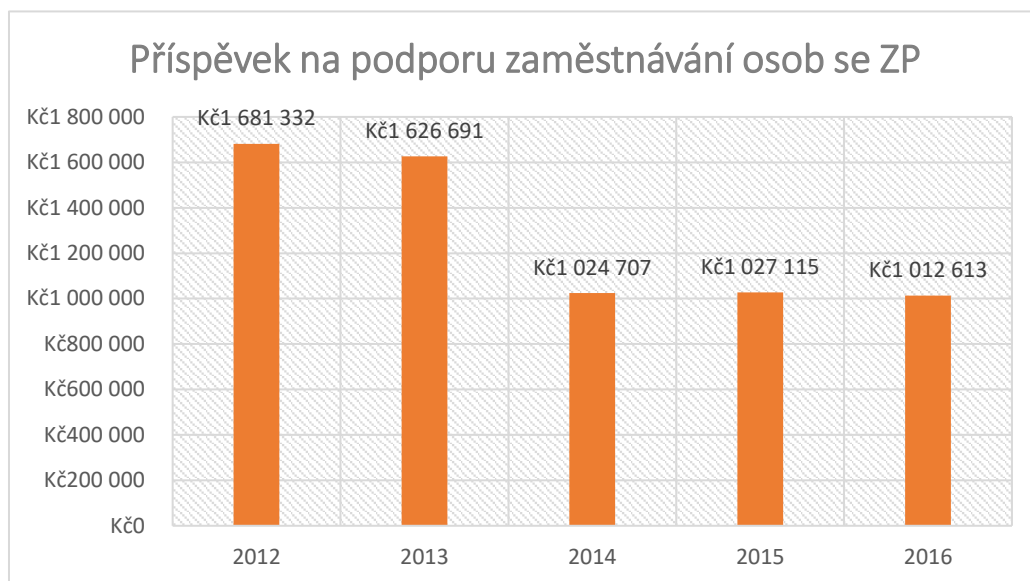
Tabulka 3.4: Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě podle § 78 odst. 2

<b>Rok</b>	<b>Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě § 78 odst. 2</b>
2012	1 681 332 Kč
2013	1 626 691 Kč
2014	1 024 707 Kč
2015	1 027 115 Kč
2016	1 012 613 Kč
<b>Celkem</b>	<b>6 372 458 Kč</b>

Zdroj: interní materiály společnosti FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

Tabulka č. 3.4 ukazuje roční výši příspěvku čerpaného zaměstnavatelem na částečnou úhradu mezd zaměstnanců se ZP. Celkem zaměstnavatel za období pěti let dostal na částečnou úhradu mezd od Úřadu práce 6 372 458 Kč, což je cca 20 % veškerých mzdových nákladů chráněné dílny za dané období.

Graf 3.2: Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě § 78 odst. 2



Zdroj: interní materiály FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

Graf č. 3.2 znázorňuje výši příspěvku čerpanou podle jednotlivých roků. Nejvyšší příspěvek společnost obdržela v roce 2012, a to z důvodu, že společnost během celého roku zaměstnávala nejvíce zaměstnanců, kteří byli osobami se ZP. V tabulce č. 3.2 je zachycen skutečný stav zaměstnanců k 31. 12. daného roku, ale společnost v roce 2012 v prvním čtvrtletí zaměstnávala 24 zaměstnanců a postupně během celého roku se jejich stav snižoval. Podobně tomu bylo i v minulých letech. Příspěvky v jednotlivých letech jsou ovlivněny příchodem a odchodem zaměstnanců a rovněž rozdílným stupněm postižení.



Tabulka 3.5: Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě § 78 odst. 2, rozdělení podle TZP, OZP a OZZ

	<b>Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě § 78 odst. 2</b>			
<b>Rok</b>	<b>TZP</b>	<b>OZP</b>	<b>OZZ</b>	<b>Celkem</b>
<b>2012</b>	234 998 Kč	493 072 Kč	898 622 Kč	<b>1 626 692 Kč</b>
<b>2013</b>	299 632 Kč	454 716 Kč	926 984 Kč	<b>1 681 332 Kč</b>
<b>2014</b>	233 658 Kč	671 049 Kč	120 000 Kč	<b>1 024 707 Kč</b>
<b>2015</b>	231 899 Kč	416 371 Kč	378 845 Kč	<b>1 027 115 Kč</b>
<b>2016</b>	274 067 Kč	318 546 Kč	420 000 Kč	<b>1 012 613 Kč</b>

Zdroj: interní materiály FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

Tabulka č. 3.5 znázorňuje skutečnou výši čerpaného příspěvku na částečnou úhradu mezd podle zaměstnanců, kteří byli uznáni invalidními v 3. stupni (osoby s těžším zdravotním postižením - dále jen „TZP“), zaměstnanců, kteří byli uznáni invalidním v 1. a 2 stupni (dále jen „OZP“) a zaměstnanců, kteří byli uznáni jako osoby zdravotně znevýhodněné (dále jen „OZZ“).

Podle tabulky č. 3.5 můžeme zjistit, že výše příspěvků pro TZP je víceméně stabilní. Výše příspěvku na OZP se výrazně liší pouze v roce 2014, kdy na začátku roku 2014 bylo zaměstnáno 9 zaměstnanců, kteří byli OZP, a na konci roku 2014 do této kategorie nespadal žádný zaměstnanec. Největší výkyvy jsou u OZZ, kdy v prvním čtvrtletí roku 2012 bylo zaměstnáno 13 OZZ postupem času se tento počet snižoval, ke větší změně pak došlo na začátku roku 2014, kdy bylo zaměstnáno pouze 5 OZZ. S následujícími lety se tento počet opět zvyšoval.

### 3.8 Nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání OZP

Tabulka 3.6: Počet zaměstnanců, kteří se zohledňují při výpočtu nároku na zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání ZP

ROK	Stav pracovních asistentů k 31.12	Zaměstnanci se ZP na, které se uplatňuje zvýšení příspěvku k 31.12
2012	4	19
2013	4	21
2014	3	7
2015	2	13
2016	3	11

Zdroj: interní materiály FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

Tabulka 3.6 zobrazuje vývoj počtu pracovních asistentů a zaměstnanců se ZP, na které se uplatňuje zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání osob se ZP. Do těchto nákladů se zahrnují: zvýšené správní náklady, náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, náklady na dopravu a náklady na přizpůsobení provozovny.

Tabulka 3.7:Nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání OZP § 78 odst. 3

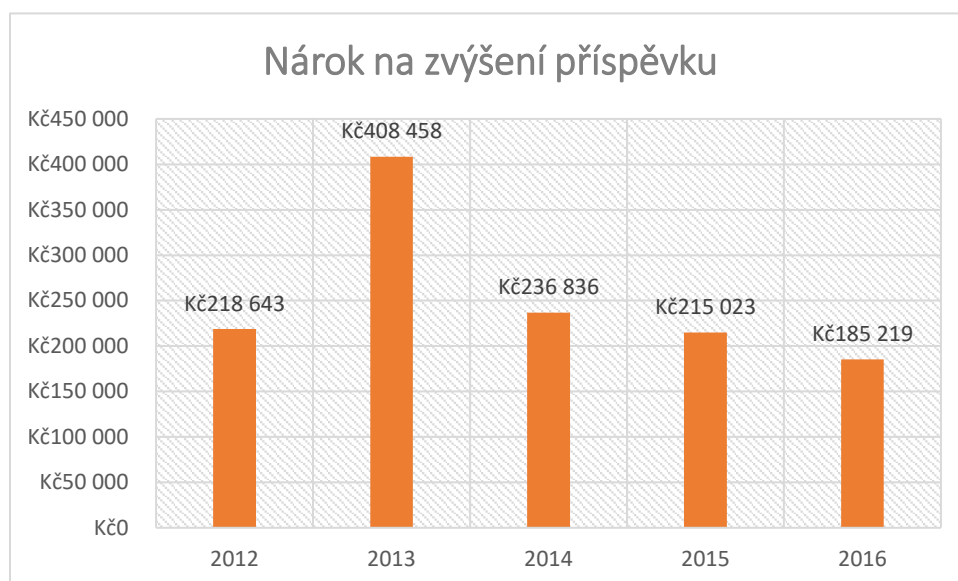
<b>Rok</b>	<b>Nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání osob se ZP § 78 odst. 3</b>
2012	218 643 Kč
2013	408 458 Kč
2014	236 836 Kč
2015	215 023 Kč
2016	185 219 Kč
<b>Celkem</b>	<b>1 264 179 Kč</b>

Zdroj: interní materiály FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

Tabulka č. 3.7 zobrazuje částku nároku na zvýšení příspěvku na mzdy o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání osob se ZP ve sledovaném období. Výše příspěvku v jednotlivých letech je ovlivněna počtem provozních asistentů a počtem osob se ZP a také stupněm jejich postižení.

Celková suma této částky za období pěti let činila 1 264 179 Kč.

Graf 3.3: Nárok na zvýšení příspěvku odpovídající dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání OZP § 78 odst. 3



Zdroj: interní materiály FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

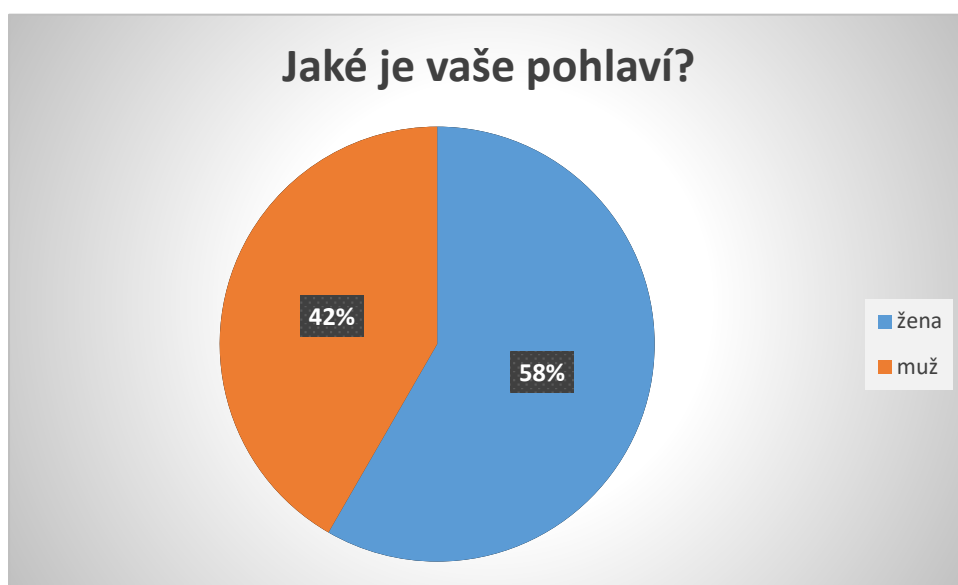
Graf č. 3.3 zobrazuje částku nároku na zvýšení příspěvku na mzdy o částku odpovídající dalším vynaloženým nákladům na zaměstnávání OZP. Nejvyšší částka tohoto příspěvku byla poskytnuta v roce 2013, společnost sice nezaměstnávala nejvíce zaměstnanců, kteří byli osobami se ZP, ale tento příspěvek se začal uplatňovat až od 3. čtvrtletí roku 2012, proto největší sumu příspěvku obdržela společnost v roce 2013.

### 3.9 Dotazníkové šetření

Ve společnosti FULLCOM s.r.o. proběhlo dotazníkové šetření, jehož prostřednictvím bylo dotázáno 12 zaměstnanců společnosti. Někteří zaměstnanci se dotazníkového šetření nezúčastnili, a to z důvodu, že svou práci vykonávají z domova. Dotazník obsahoval celkem 13 otázek, jedna z nich byla pouze doplňující a na tuto otázku neodpověděl žádný z dotázaných. Cílem dotazníkového šetření bylo zajistit odpovědi na otázky, jako je pohlaví zúčastněných, věk, jejich dosažené vzdělání, druh postižení, stupeň postižení a vedlejší otázky a to, zda pracovali před nástupem do společnosti v oblasti účetního a daňového poradenství, kolik let jsou zaměstnání ve společnosti, kdo jim pomohl zprostředkovat zaměstnání ve společnosti, jaké

jsou jejich předchozí pracovní zkušenosti, zda jsou spokojeni se zaměstnáním ve společnosti, jak hodnotí přístup vedení k zaměstnancům a jestli jsou spokojeni s benefity, které jim zaměstnavatel poskytuje.

Graf 3.4: Jaké je vaše pohlaví?

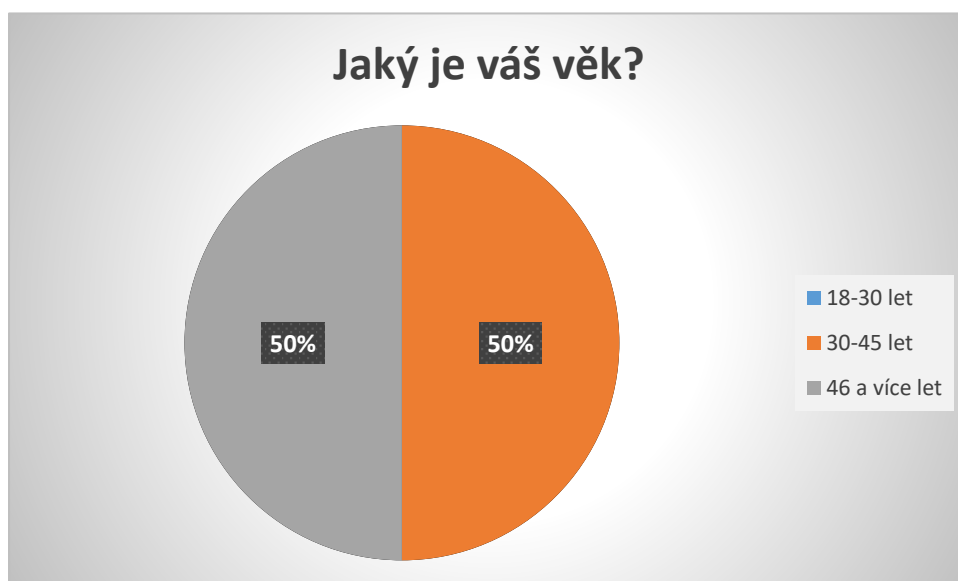


Zdroj: Dotazníkové šetření FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

První otázka dotazníku grafu se týkala zjištění složení zaměstnanců společnosti FULLCOM s.r.o. z genderového hlediska.

Jak je zobrazeno v grafu 3.4, větší polovinu, 58 % dotázaných, tvořily ženy a zbylých 42 % byli muži. Ve firmě zabývající se účetním a daňovým poradenstvím tedy nic neobvyklého.

Graf 3.5: Jaký je váš věk?



Zdroj: Dotazníkové šetření FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

Graf 3.6: Kolik let jste ve společnosti?

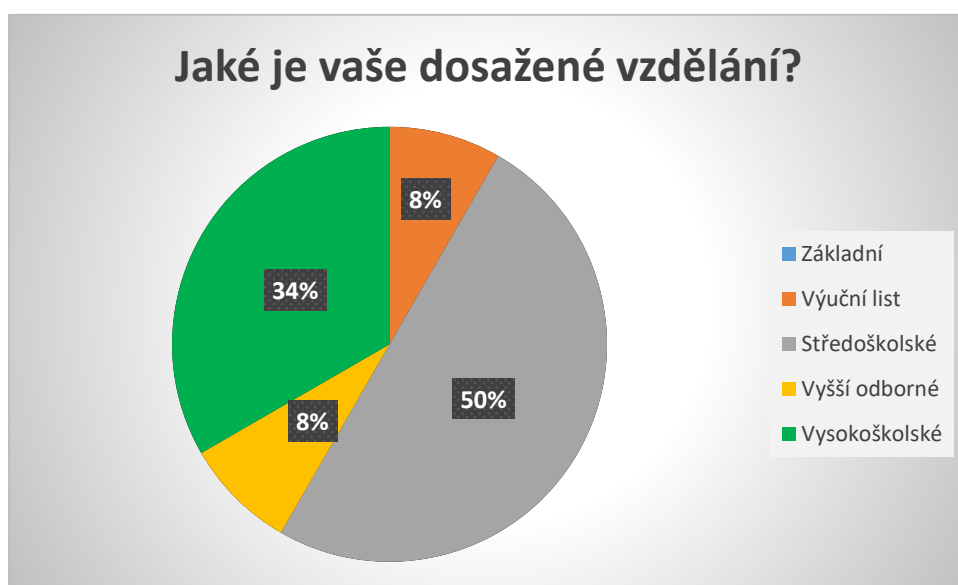


Zdroj: Dotazníkové šetření FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

Mnohem zajímavější informací je, že mezi dotázanými není ve společnosti žádný zaměstnanec mladší 30 let viz. graf 3.5. Podle jednatelů společnosti je fluktuace zaměstnanců

v poslední době nízká. To potvrzuje i dotazníkové šetření. Jak je zobrazeno v grafu č. 3.6. celých 75 % zaměstnanců zde pracuje déle než 10 let. A nikdo z dotázaných nepracuje ve firmě kratší dobu než 1 rok. Na základě těchto dat lze usoudit, že většina zaměstnanců je ve firmě dlouhodobě spokojená a nemá důvod zaměstnání opustit a hledat si jinou práci. Naproti tomu stojí skutečnost, že osoby se ZP vyhledávají dlouhodobé a stabilní zaměstnání. Preferují jistotu zaměstnání a vykazují nižší tendenci ke změnám zaměstnání než osoby bez ZP.

Graf 3.7: Jaké je vaše dosažené vzdělání?

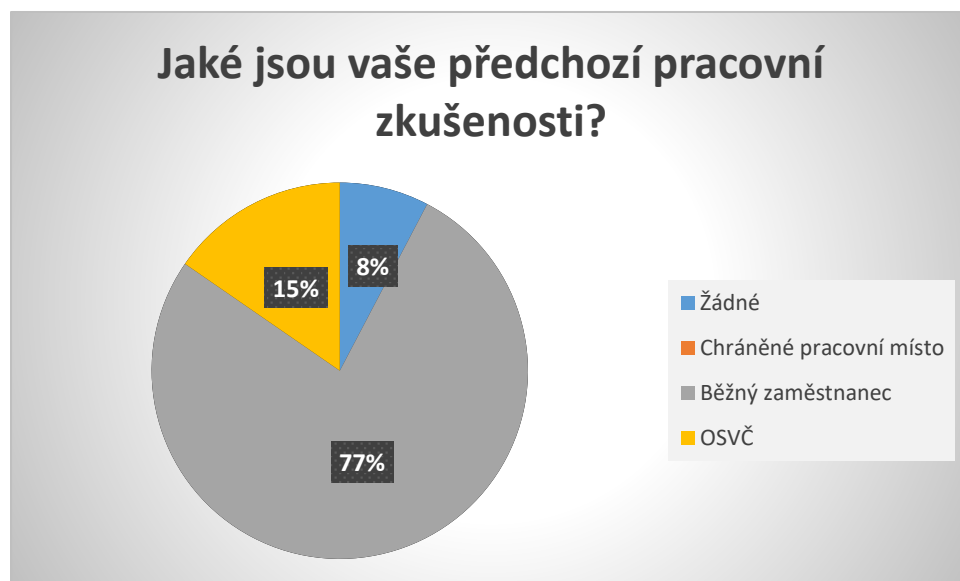


Zdroj: Dotazníkové šetření FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

Další graf zobrazuje skladbu zaměstnanců firmy podle dosaženého vzdělání. Celých 34 % zaměstnanců má vysokoškolské vzdělání, a středoškolsky vzdělaní zaměstnanci tvoří celou polovinu zaměstnaných se ZP. Tito zaměstnanci jsou zodpovědní za hlavní činnost firmy, tedy účetní a daňové poradenství, jejich náplní práce vyžaduje minimálně maturitní zkoušku. Ve firmě působí pouze jeden zaměstnanec s výučním listem, který vykonává práci technického pracovníka zajišťujícího údržbu a základní úklid pracoviště. Ve společnosti FULLCOM

v současnosti nepracuje žádná osoba, která dosáhla pouze základního vzdělání. V dnešní době je pro většinu lidí, a to i pro osoby se ZP, dosažené vzdělání vyšší než základní samozřejmostí.

Graf 3.8: Jaké jsou vaše předchozí pracovní zkušenosti?



Zdroj: Dotazníkové šetření FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

Velmi zvláštní je skutečnost, že žádný z dotázaných zaměstnanců nemá dřívější pracovní zkušenost na chráněném pracovním místě, které je vymezeno pro osoby se ZP. Za zmínku také stojí, že pouze jeden zaměstnanec má zkušenost jako běžný zaměstnanec a zároveň jako OSVČ.



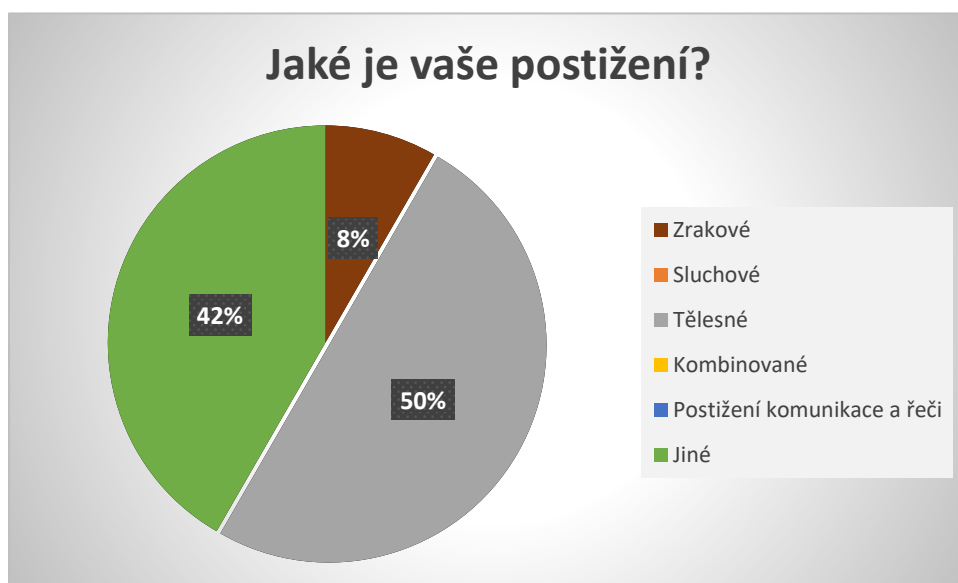
Graf 3.9: Pracoval/a jste před nástupem do FULLCOM s.r.o. v oblasti daňového a účetního poradenství?



Zdroj: Dotazníkové šetření FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

Další otázka je zaměřená na zjištění skutečnosti, zda zaměstnanci společnosti pracovali před nástupem do firmy FULLCOM s.r.o. v oblasti účetního a daňového poradenství. Dvě třetiny dotázaných neměli před nástupem do společnosti zkušenosti s prací v této oblasti.

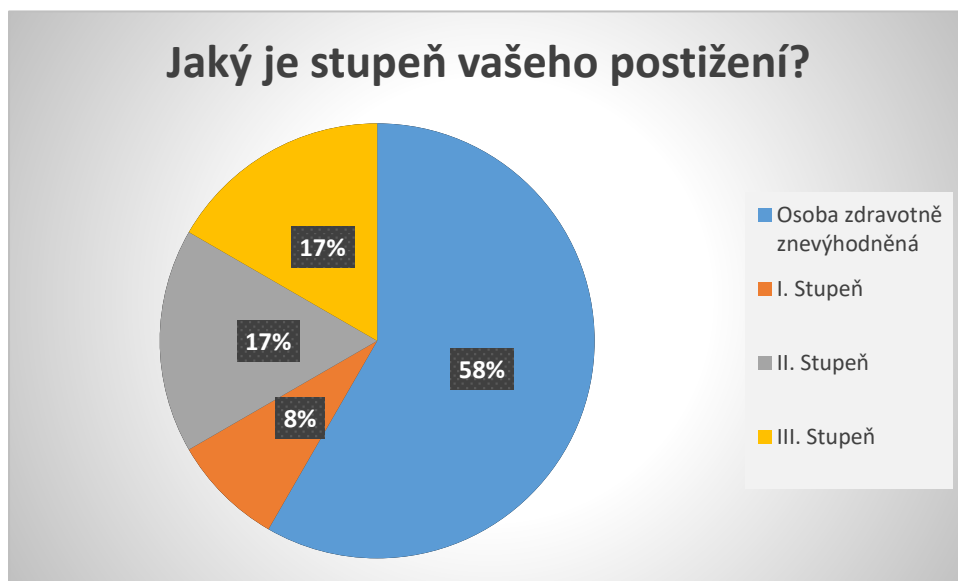
Graf 3.10: Jaké je vaše postižení?



Zdroj: Dotazníkové šetření FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

Skladbu zaměstnanců dle postižení znázorňuje graf č. 3.10, žádný z dotázaných nevybral odpověď sluchové postižení, kombinované postižení a postižení komunikace a řeči. Polovinu respondentů tvoří osoby s tělesným postižením. Dále 42 % dotázaných vybrali odpověď jiné postižení, z toho se dá usuzovat, že se jedná převážně o osoby zdravotně znevýhodněné. Pouze jeden respondent (8 %) z celkového počtu 12 dotázaných vybral odpověď zrakové postižení.

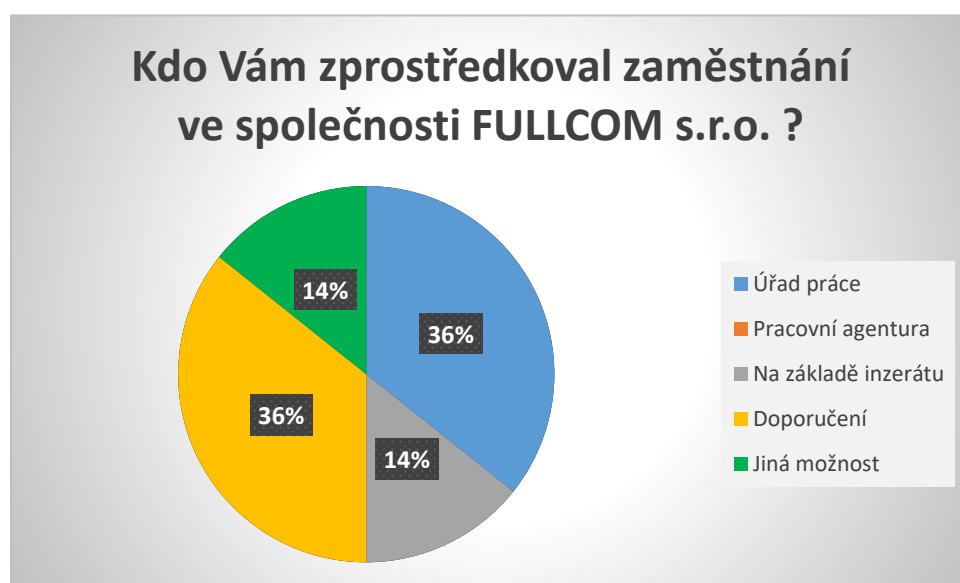
Graf 3.11: Jaký je stupeň vašeho postižení?



Zdroj: Dotazníkové šetření FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

Rozdělení respondentů podle stupně postižení znázorňuje graf č. 3.11. Z něho je patrné, že nejvíce zaměstnanců spadá do kategorie osob zdravotně znevýhodněných. Do skupiny osob I. stupně postižení spadá pouze jeden respondent. Postižení, která spadající do II. stupně má 17 % respondentů a stejné procento dotázaných uvedlo, že spadají do kategorie osob se III. stupněm postižení.

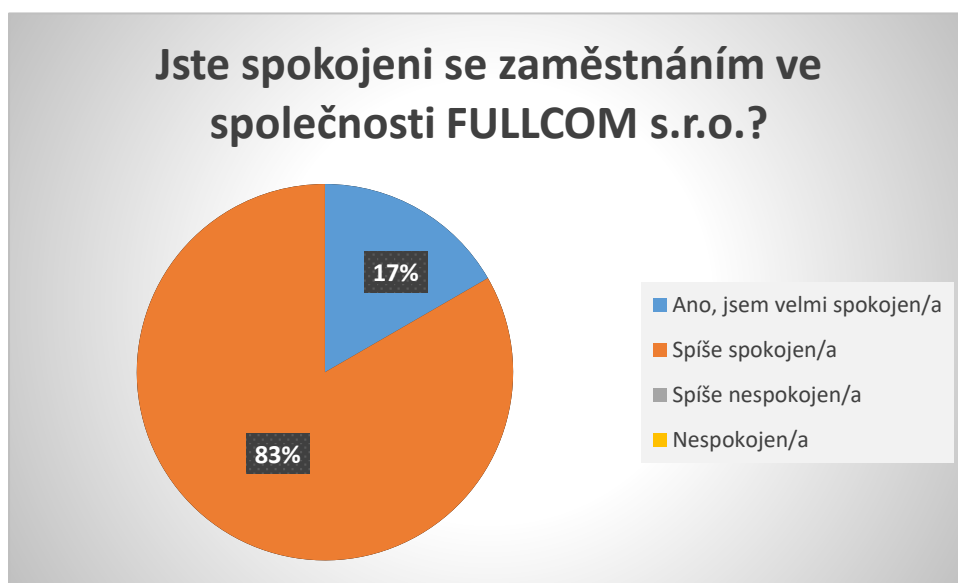
Graf 3.12: Kdo Vám pomohl zprostředkovat zaměstnání?



Zdroj: Dotazníkové šetření FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

Další otázka dotazníkového šetření je zaměřena na zjištění informace, kdo zaměstnancům pomohl zprostředkovat zaměstnání ve společnosti FULLCOM s.r.o. Výsledky jsou rozmanité, Úřad práce zprostředkoval zaměstnání 36 % současných zaměstnanců. Stejný počet zaměstnanců našel práci ve firmě na základě doporučení svých známých a blízkých. Na základě inzerátu uveřejněného na webových stránkách společnosti a na portálech práce našlo zaměstnání ve firmě 14 % dotázaných zaměstnanců. Odpověď jinou možnost zvolilo rovněž 14 % zaměstnanců. Ani jeden ze zaměstnanců nebyl ve společnosti zaměstnán prostřednictvím pracovní agentury.

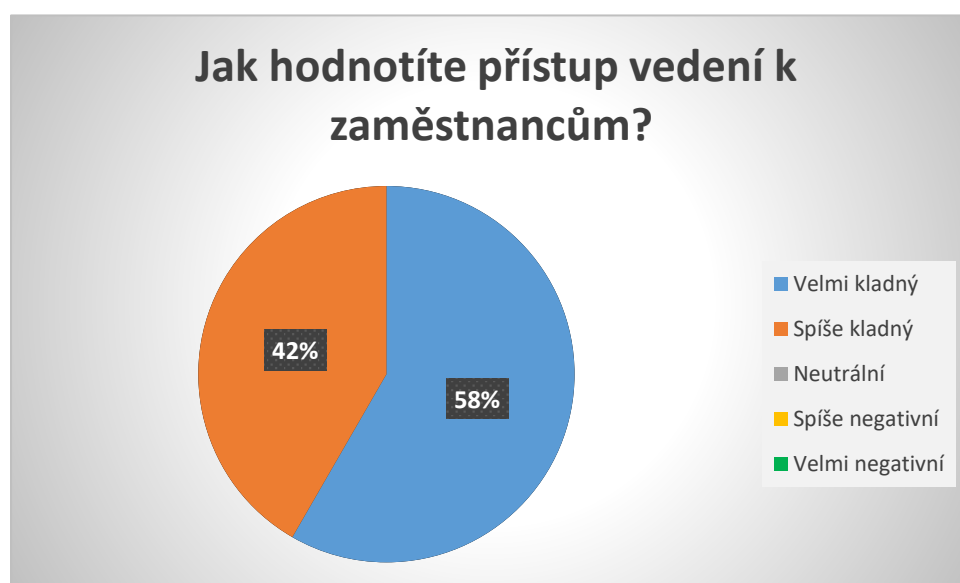
Graf 3.13: Jste spokojeni se zaměstnáním ve společnosti FULLCOM s.r.o.?



Zdroj: Dotazníkové šetření FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

Graf č. 3.13 zobrazuje spokojenost zaměstnanců se zaměstnáním ve společnosti. Většina dotázaných zvolila možnost spíše spokojena. Zbytek zvolila možnost: Ano, velmi spokojena. Žádný ze zaměstnanců nezvolil odpověď spíše nespokojen/a nebo nespokojen/a.

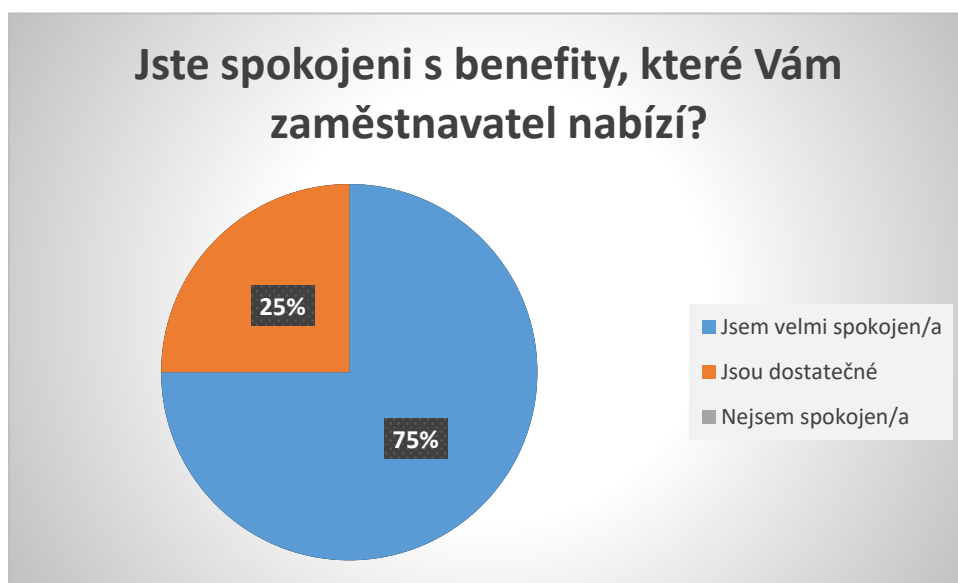
Graf 3.14: Jak hodnotíte přístup vedení k zaměstnancům?



Zdroj: Dotazníkové šetření FULLLCOM s.r.o., vlastní zpracování

U firem, které zaměstnávají osoby se ZP, hraje důležitou roli přístup vedení k zaměstnancům. Jelikož firma FULLCOM s.r.o. zaměstnává osoby s různými druhy postižení a stupni postižení, jedná se v mnoha případech o přístup individuální, kdy jsou podmínky ve firmě a na pracovišti přizpůsobeny danému zaměstnanci. Spokojenost zaměstnanců s vedením firmy je zachycena v grafu č. 3.14. Více než polovina zaměstnanců označila přístup vedení za velmi kladný a zbytek zaměstnanců za kladný. Ani jeden z dotázaných nevybral možnosti: neutrální, spíše negativní a velmi negativní.

Graf 3.15: Jste spokojeni s benefity, které Vám zaměstnavatel nabízí?



Zdroj: Dotazníkové šetření FULLCOM s.r.o., vlastní zpracování

Dalším důležitým faktorem hodnocení spokojenosti zaměstnanců jsou zaměstnavatelem nabízené benefity.

Firma FULLCOM s.r.o. svým zaměstnancům nabízí tyto benefity: penzijní připojištění, příspěvek na rekreační pobyty, masáže, možnost půjčky do limitu 300 000 Kč, odměna zaměstnanci roku, individuální dny na nemoc, pitný režim, vitamíny, klubovna a tělocvična, kulturní akce, individuální pracovní doba.

Tři čtvrtiny z dotázaných zaměstnanců jsou s nabízenými benefity velmi spokojeni. Zbýlých 25 % zaměstnanců považuje benefity za dostatečné. Nespokojenost s benefity poskytovaných společností v dotazníkovém šetření nevyjádřil žádný ze zaměstnanců.

#### 4 Zhodnocení zaměstnávání osob se ZP

Situace na trhu práce u osob se zdravotním postižením se pomalu zlepšuje. Tato skupina osob ovšem zůstává stále nedocenená a z části opomíjená, míra nezaměstnanosti je u ní mnohem vyšší než u jiných skupin lidí a jejich uplatnění na trhu práce není příliš jednoduché. A to přes to, že pro zaměstnavatele plyne ze zaměstnávání osob se ZP mnoho výhod. Především se jedná o finanční stránku. Mnoho současných firem však klade důraz na společenskou odpovědnost. Vedle ochrany životního prostředí to znamená i vytváření důstojných pracovních podmínek pro všechny zaměstnance bez ohledu na jejich pohlaví, věk, zdravotní stav apod.

Vytváření pracovních míst pro osoby se ZP tak přináší zaměstnavateli jistou prestiž, protože ekonomickou vyspělost společnosti lze měřit různými způsoby. Navíc u zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP je velice nízká fluktuace, pro tyto zaměstnance není pouze motivací finanční aspekt zaměstnání, ale i možnost začlenit se do pracovního kolektivu.

Pokud zaměstnavatel zaměstnává osoby se ZP, plyne mu z toho velká řada výhod, a to v podobě různých příspěvků a dotací nebo úspor. Jednou z těchto výhod jsou jistě úlevy na daních z příjmu, zaměstnavatel může také získat řadu příspěvků v podobě příspěvku na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě, příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa, příspěvku na vytvoření společensky účelného místa, příspěvku na zapracování apod. Je tedy zjevné, že stát se snaží zajistit velice příznivé podmínky pro zaměstnavatele a tím docílit zvýšeného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP. Samozřejmě jsou společnosti, kterým jejich předmět podnikání neumožňuje zaměstnávat osoby se ZP, ale najde se velká řada společností, které mají možnost zaměstnávat osoby se ZP, ale raději zvolí způsob náhradního plnění jak už ve formě odebrání služeb či výrobků od vybraných subjektů nebo odvodem do státního rozpočtu. Zřejmě je to zapříčiněno tím, že mnoho zaměstnavatelů má stále ještě předsudky při zaměstnávání osob se ZP, myslí si, že takoví zaměstnanci neodvedou svou práci kvalitně a bez chyb, mají obavy, že jejich práci musí neustále někdo kontrolovat a musí na ně brát ohledy při výkonu práce.



Dne 30. 3. 2017 byla ve sbírce zákonů v částce 36 zveřejněna novela č. 93/2017 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která umožňuje žádat o příspěvek na mzdy za 1. čtvrtletí roku 2017 již v upravené výši. Nově činí limit příspěvku na osoby zdravotně postižené v prvním a druhém stupni a osoby s těžším zdravotním postižením 12 200 Kč. Tato částka se skládá ze mzdového příspěvku, který je nově ve výši 9 500 Kč podle § 78 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a z nároku na zvýšení tohoto příspěvku o další náklady vynaložené na zaměstnávání osob se ZP, který je ve výši 2 700 Kč.

Další novelu zákona projednala vláda ČR dne 22. 3. 2017, návrh prošel vládou bez problému a je připraven pro 1. čtení. Projednávali se změny v systému chráněných pracovních míst, který se zřejmě ukázal jako nepřehledný, neefektivní a administrativně náročný, tento systém tedy nahradí tzv. uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Pro zaměstnavatele to tedy bude znamenat to, že budou vědět, kde je hranice mezi volným a chráněným trhem práce. Zaměstnavatelům, kteří uzavřou dohodu s Úřadem práce ČR o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce, bude i nadále vyplácen příspěvek, nově se však bude jednat o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním trhu. Zaměstnavatelé budou moc i nadále čerpat příspěvek na částečnou úhradu nákladů, který ale nebude vázán na chráněné pracovní místo, ale na náklady, které budou vynaložené ve spojení se zaměstnáváním osob se ZP. Další zásadní změnou pro zaměstnavatele je skutečnost, že zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více jak 50 % osob se ZP a zaměstnavatel bude uznán na chráněném pracovním trhu, bude muset předkládat pravidelnou roční zprávu Úřadu práce o své činnosti. Poslední změnou je snížení ročního limitu náhradního plnění z 36 násobku na 28 násobek.

Co se týká konkrétního zaměstnávání osob se ZP ve společnosti FULLCOM s.r.o., společnost využívá příspěvky na podporu zaměstnávání osob se ZP a dále využívá nárok na zvýšení tohoto příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání osob se ZP. Je třeba dodat, že společnost FULLCOM s.r.o. v některých případech ani nedosáhne na maximální limit těchto příspěvků, protože někteří zaměstnanci ve společnosti pracují na zkrácený úvazek. Společnost FULLCOM s.r.o. v dřívějších letech využívala i příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa, ale tento příspěvek v období posledních pěti let neuplatňovala. Společnost měla zájem získat příspěvek na pořízení výtahu pro

bezbariérový přístup pro tělesně postižené. Po zjištění všech relevantních informací o příspěvku však o příspěvek firma nepožádala. Dle platné legislativy nemá totiž na tento příspěvek nárok.

Pokud by společnost o příspěvek požádala, došlo by k zamítnutí žádosti, protože společnost spadá do oblasti služeb. Firmy podnikající v této oblasti nemají na příspěvek nárok. Společnost se také informovala, zda by nemohla získat dotaci na elektromobil v rámci programu Nízkouhlíkové technologie, který je součástí operačního programu Podnikání a inovace v konkurenceschopnosti, ta by jí však rovněž nebyla přiznána, a to z důvodu, že společnost spadá do nepodporovaného sektoru. Obor podnikání společnosti spadá do právní a účetnické činnosti a na ty se nevztahuje přiznání dotace. Pokud by společnost podnikala, např. ve výrobní oblasti, dotaci by bez větších problémů získala. Je s podivem, že společnost, která zaměstnává nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP, nemá na takovéto dotace nárok. Právě zde se nabízí možné zlepšení v podobě úpravy stávající legislativy, která by umožnila snadnější přístup k takovýmto dotacím firmám, které působí v jiných oborech podnikání, ale zaměstnávají značné procento osob se ZP z celkového počtu zaměstnanců.

Protože převážnou část zaměstnanců společnosti FULLCOM s.r.o. tvoří osoby se ZP, logicky také nabízí možnost náhradního plnění odebráním jejich služeb podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který ukládá zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců v pracovním poměru, povinnost zaměstnávat 4 % osob se ZP. Na webových stránkách společnosti je umístěna kalkulačka pro výpočet náhradního plnění. Možnosti náhradního plnění ve společnosti FULLCOM s.r.o., využívá několik společností, které tuto povinnost musí splňovat.

Společnost do budoucna plánuje navýšit počet zaměstnanců maximálně však o jednoho až dva. Vyšší počet osob s sebou nese i vyšší nároky na zpracování žádostí, což je zapříčiněno nejasnostmi v právní úpravě a zvýšenou administrativou při zaměstnávání osob se ZP. Podle jednatelů společnosti stojí za neustálými změnami v legislativě upravující tuto oblast fakt, že mnoho firem se snaží různým způsobem daná pravidla poskytování příspěvků na osoby se ZP obcházet na úkor svých zaměstnanců a nevyplácejí jim v plné výši částky, na které mají

zaměstnanci se ZP nárok. Změny legislativy jsou časté rovněž v oblasti účetnictví a daní, což vyžaduje neustálé vzdělávání a školení zaměstnanců.

Společnost je také členem několika organizací. FULLLCOM s.r.o. je členem asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených, také je členem Sdružení pro rozvoj Moravskoslezského kraje. Dva zaměstnanci společnosti jsou zapsáni v seznamu Komory daňových poradců, kteří jsou přihlášení ke Kontinuálnímu profesnímu vzdělávání.

Společnost FULLLCOM s.r.o. poskytuje svým zaměstnancům velkou řadu benefitů, od těch nejběžnějších, jako jsou stravenky, u kterých si zaměstnanci nemusejí hradit žádný doplatek, až po ty nejméně obvyklé, mezi které, jistě patří bezúročná půjčka do výše 300 000 Kč na bezodkladné záležitosti. Zaměstnanci společnosti se nijak zvlášť nevyjádřili v dotazníkovém šetření, zda by chtěli tyto benefity nějak pozměnit nebo o některý rozšířit. Z dotazníkového šetření vyplývá, že zaměstnanci jsou s benefity velmi spokojeni. Rovněž jednatelé společnosti považují benefity za nadstandartní.

Z dotazníkového šetření dále také vyplynulo, že 58 % zaměstnanců jsou ženy a 42 % muži. Ve společnosti nepůsobí žádný zaměstnanec, kterému není méně než 30 let. Celých 75 % zaměstnanců pracuje ve společnosti 10 a více let. Zaměstnanci jsou s vedením společnosti spokojeni, což také potvrdili v dotazníkovém šetření. Společnost se v rámci možností snaží vycházet svým zaměstnancům vstříc a fluktuace zaměstnanců v poslední době není velká.

## 5 Závěr

Problém zaměstnávání osob se ZP je stále aktuální záležitostí pro celou společnost. Přestože v posledních letech dochází ke zlepšení postavení osob se ZP na trhu práce i nadále je míra nezaměstnanosti u těchto osob neuspokojivá. Zdravotní stav jim neumožňuje podávat pracovní výsledky jako běžným zaměstnancům a vyžadují přizpůsobení pracovního prostředí. Některým zaměstnavatelům rovněž nevyhovuje zaměstnávání na zkrácený úvazek. Zejména z těchto důvodů mnoho firem využívá alternativu v podobě náhradního plnění.

Základní právní úpravu v oblasti zaměstnávání osob se ZP v ČR představuje zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., zákoník práce, listina základních práv a svobod, úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Od 1. října 2014 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce. Definiuje osoby se ZP, jejich možné začlenění na trhu práce, možnosti a výhody zaměstnavatelů, kteří budou zaměstnávat osoby se ZP. Zákon o zaměstnanosti výrazně vylepšil podmínky pro zaměstnávání osob se ZP a zajišťuje jim lepší postavení na trhu práce.

Novela č. 93/2017 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se týká příspěvku na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě, kdy maximální výše příspěvku na OZP a TZP stanovená na částku 8 800 Kč, se mění na 9 500 Kč.

V současné době jsou projednávány v poslanecké sněmovně změny v systému chráněných pracovních míst, který se zákonodárcům jeví jako nepřehledný, neefektivní a administrativně náročný. Systém by měl být v případě schválení nahrazen tzv. uznáním zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Podle MPSV by tato změna měla do systému podpory chráněného trhu práce umožnit vstoupit pouze prověřeným zaměstnavatelům, kteří nebudou zneužívat státem poskytovanou podporu. V případě přijetí změn budou muset zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se ZP, tedy i společnost FULLCOM s.r.o., pravidelně předkládat roční zprávu ÚP ČR o své činnosti. Předkládání roční zprávy však znamená pro

firmu další administrativní zátěž, což nekoresponduje s prohlášením MPSV o zjednodušení systému chráněných pracovních míst.

Společnost FULLCOM s.r.o. se snaží efektivně využívat všech výhod, které jim stát jakožto zaměstnavateli osob se ZP nabízí. Firma využívá příspěvky na podporu zaměstnávání osob se ZP a nárokuje si i zvýšení tohoto příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání osob se ZP. Je třeba dodat, že společnost FULLCOM s.r.o. v některých případech ani nedosáhne na maximální limit těchto příspěvků, protože někteří zaměstnanci společnosti pracují na zkrácený úvazek. Společnost FULLCOM s.r.o. v dřívějších letech využívala i příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa, ale tento příspěvek v období posledních pěti let neuplatňovala. Společnost se v nedávné době informovala, zda by nemohla získat příspěvek na výtah pro bezbariérový přístup pro tělesně postižené a dotaci na elektromobil. Firma by ovšem na příspěvek ani dotaci nedosáhla z důvodu, že spadá do oblasti služeb. Zde se nabízí zlepšení v podobě úpravy stávající legislativy tak, aby na dotace dosáhly firmy i z dalších oborů podnikání, u nichž tvoří zaměstnanci se ZP většinovou část pracovní síly.

Výsledky dotazníkového šetření mezi zaměstnanci se ZP u společnosti FULLCOM s.r.o. jsou celkem jednoznačné a vyznívají ve prospěch zaměstnavatele. Značná část zaměstnanců pracuje u firmy dlouhodobě a je se svým zaměstnáním spokojena. Rovněž je spokojena i s vedením společnosti, které se jim snaží vyjít maximálně vstříc. Podle výsledků šetření jsou respondenti velmi spokojeni i s benefity společnosti, které lze označit za nadstandardní. Zajímavostí je, že před nástupem do společnosti neměli dvě třetiny dotázaných zkušenosti s prací v oblasti účetnictví a daňového poradenství. Jednatelé společnosti se nebojí zaměstnat osoby s minimem zkušeností, pokud v průběhu přijímacího řízení projeví schopnosti a snahu učit se novým věcem.

Cílem bakalářské práce bylo zhodnotit aktuální situaci zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve společnosti FULLCOM s.r.o. Stanovený cíl práce byl naplněn prostřednictvím analýzy právní úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením, vyhodnocením

dotazníkového šetření a zhodnocením ostatních dat a poznatků získaných ve společnosti FULLCOM s.r.o.

Na závěr lze konstatovat, že v posledních letech došlo k mírnému zlepšení v postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce. Nestačí však pouhé plošné zvyšování příspěvků. Je nutné zaměstnavatelům zdůrazňovat, že i osoby se zdravotním postižením umějí vykonávat svou práci stejně dobře jako zaměstnanci zdraví, a to skrze programy zaměstnanosti, které by zajistily větší praxi osob zdravotně postižených přímo u samotných zaměstnavatelů.

## Seznam použitých zdrojů

### Monografie

- [1] BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. ISBN 9788074002830.
- [2] KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. ISBN 978-80-7418-022-4.
- [3] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.
- [4] LIBERDOVÁ, Eva. *Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním znevýhodněním: teorie a praxe*. [Česko: Eva Liberdová], 2010. ISBN 978-80-254-7568-3.
- [5] NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi*. Praha: Grada, 2009-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4037-9.
- [6] STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.
- [7] ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní*. Olomouc: ANAG, 1996. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-851-2.
- [8] TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. Praha: Linde Praha, 2014. ISBN 9788072019380.
- [9] TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-473-5.

## **Právní předpisy**

[10] Nařízení vlády č. 519/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře a rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

[11] Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

[12] Vyhláška č. 519/2004 sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

[13] Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách

[14] Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České Republiky

[15] Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

[16] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

[17] Zákon č. 435/Sb., o zaměstnanosti

[18] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

[19] Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

## **Elektronické zdroje**

[20] ASOCIACE ZAMĚSTNAVATELŮ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH ČR. *Náhradní plnění*. [online]. [cit. 2017- 03-16]. Dostupné z: <http://www.nahradniplneni.cz/legislativa>

[21] ASOCIACE ZAMĚSTNAVATELŮ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH ČR. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (2016)*. [online]. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: <http://www.azzp.cz/zakon/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti-2016>



- [22] BAKALÁŘSKÁ PRÁCE. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [poupraveno]. [online]. [cit. 2017-03-27]. Dostupné z: [https://www.vutbr.cz/studium/zaverecneprace?action=detail&zp\\_id=95012&rok=&typ=&jazyk=&text=zam%C4%Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD+osob+se+zdravotn%C3%ADm+posti%C5%BEn%C3%ADm&hl\\_klic\\_slova=1&hl\\_abstrakt=0&hl\\_nazev=1&hl\\_autor=0&str=1](https://www.vutbr.cz/studium/zaverecneprace?action=detail&zp_id=95012&rok=&typ=&jazyk=&text=zam%C4%Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD+osob+se+zdravotn%C3%ADm+posti%C5%BEn%C3%ADm&hl_klic_slova=1&hl_abstrakt=0&hl_nazev=1&hl_autor=0&str=1)
- [23] ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Invalidní důchody*. [online]. [cit. 2017-3-24]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>
- [24] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Narizení vlády*. [online]. [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/21517/vi\\_2015\\_35085\\_p1.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/21517/vi_2015_35085_p1.pdf)
- [25] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Tisková zpráva*. [online]. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/19978/TZ\\_080115a.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/19978/TZ_080115a.pdf)
- [26] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením*. [online]. [cit. 2017-02-24]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/28419>
- [27] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením*. [online]. [cit. 2017-02-24]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva\\_CJ\\_rev.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva_CJ_rev.pdf)
- [28] MPSV TISKOVÁ ZPRÁVA. *Úřad práce ČR poskytl loni přes 5 miliard korun na zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [online]. [cit. 2017-02-08]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/02/2017\\_02\\_02\\_tz\\_podpora\\_ozp\\_2016.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/02/2017_02_02_tz_podpora_ozp_2016.pdf)
- [29] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2017-03-23]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
- [30] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Vyhláška*. [online]. [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/v\\_519\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/v_519_2004)
- [31] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zdravotní postižení*. [online]. [cit. 2017-02-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8>

## Seznam použitých zkratk

cit. – citováno

čl. - článek

ČR - Česká republika

CHPM- chráněné pracovní místo

MPSV- Ministerstvo práce a sociálních věcí

Kč - Koruna česká

odst. – odstavec

OSSZ- Okresní správa sociálního zabezpečení

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

OZP – osoba se zdravotním postižením

OZZ – osoba zdravotně znevýhodněná

Sb. - sbírka

s.r.o. – společnost s ručením omezeným

TZP- osoba s těžším zdravotním postižením

ÚP- Úřad práce

ZP – zdravotní postižení

### Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., - autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě, ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 26. 4. 2017

.....*Bartoňová*.....

Petra Bartoňová

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1- Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

Příloha č. 2- Rozhodnutí o uznání osoby zdravotně znevýhodněné

Příloha č. 3- Rozhodnutí o uznání osoby zdravotně znevýhodněné

Příloha č. 4- Dotazník